Annual Report 1982

Public Service Commission of Canada

Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Catalogue Number: SC1-1982
ISBN 0-662-52395-4

Annual Report

1982

Public Service Commission of Canada
Commission de la Fonction publique du Canada

A summary of this report, highlighting the sections on equal opportunity, is also available in Braille and on audio cassette.

1948-1983

Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. December 10. 1983

35

Anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. le 10 décembre 1983

The Honourable Serge Joyal
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in the House of Commons the Report of the Public Service Commission of Canada for 1982.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, Statutes of Canada 1966/1967).

Yours sincerely,

Edgar Gallant
Chairman

Jennifer R. McQueen
Commissioner

The Public Service Commission

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners: one Chairman and two members. Each of these is appointed by the Governor in Council for a 10-year term and has the status of deputy head. Together, the commissioners set the overall policy for the Commission, in accordance with the *Public Service Employment Act*. The Chairman is chief executive officer, and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

On behalf of the commissioners, it plans and co-ordinates strategy, policy, and on-going activities of the Commission. It answers inquiries from members of Parliament, prepares the Commission's annual report, and performs various statutory functions outlined in the *Act*.

Management Category Programs Branch

This branch establishes policies and systems for recruitment and selection of members of the Management Category, in accordance with the *Act* and Commission policy. It performs career and succession planning and staffing for senior management and executive positions, and counsels members of and aspirants to the category. The branch is responsible for the Career Assignment Program and the Interchange Canada and International Assignments Program.

Staffing Programs Branch

This branch establishes staffing policies and procedures, selection standards, and administrative procedures for Commission and departmental staffing, in accordance with the *Act* and Commission policy and directives. It recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs staffing activities not delegated to departments, and oversees departmental staffing activities to ensure application of the *Act* and the *Public Service Employment Regulations*. The branch co-ordinates those parts of the Official Languages Policy for which the Commission is responsible, sets linguistic standards for bilingual positions, and tests the linguistic competence of candidates and incumbents. Its responsibilities include the Office of Equal Opportunities for Women, the Office of Native Employment, the Northern Careers Program, and certain activities related to human resource planning.

Audit Branch

This branch performs cyclical audits of both delegated and non-delegated staffing activities in all departments and agencies governed by the *Public Service Employment Act*, including the Staffing Programs Branch of the Commission. It conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system, and recommends changes to improve the effectiveness of staffing in the Public Service.

Appeals and Investigations Branch

This branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the *Act* and *Regulations*, in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on both the parties and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The branch investigates complaints alleging discrimination in the Public Service both from employees and applicants for employment, serves as ombudsman in handling complaints from employees alleging harassment or unfair administrative treatment on the job, and investigates complaints of questionable staffing practices brought to its attention by any source.

Staff Development Branch

This branch provides staff development and training programs to federal departments and agencies, to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing Treasury Board training policy and departmental training plans.

Language Training Program Branch

In response to departmental needs, this branch provides language training to meet job requirements. It develops and gives specialized courses in both official languages, in the National Capital Region and across the country. It also conducts an Advanced Language Training Program. It offers advice and assistance related to language training: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance for public servants.

Corporate Systems and Services Branch

This branch promotes and co-ordinates departmental management systems through its directorates: administration, information and management systems, corporate systems and analysis, finance, public affairs, personnel, internal audit, and regional systems and services.

Contents

Introduction 8

The Merit Principle

1. A Dynamic Concept 10

Application of Merit

2. Staffing the Management Category 14
3. Staffing the Public Service 16
4. Equal Opportunity 21
5. Other Activities Under the Act 23
6. Audit 28
7. Appeals and Investigations 31

Training Public Servants

8. Language Training 34
9. Professional Training 35

Internal Management 36

Statistics

Facts to Note 39
Explanatory Notes 40

Tables

Population 47
Population and Occupational Categories 56
Appointments 79
Appeals 92
Separations 95
Training 100

Introduction

In 1982, the Public Service of Canada was subjected to conflicting challenges and paradoxical demands. The need for severe restraints of expenditure, juxtaposed with demands for more responsive and timely services from government, have pulled the Public Service in opposing directions. But this environment gave added impetus to the fundamental reform of personnel management already underway in the Public Service, the objective of which is to ensure a more efficient use of human resources in the delivery of the programs and services established by Parliament. At the same time, this task was complicated by an increasing number of divergent demands originating from government policies, new legislation and society itself. This may be illustrated in a number of ways.

Through the passage of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Parliament has set out basic rights for the Canadian people. Our employment policies and practices must respect and uphold the rights of public service employees and applicants for public service employment, but Parliament and government also expect that staffing actions carried out under the Commission's jurisdiction will actively support efficiency and effectiveness in government services and programs. The procedures we follow to respond to the new legislation must not create further delays in our staffing processes.

Employment programs for under-represented groups illustrate another current complexity. Parliament has enacted legislation which prohibits unwarranted employment discrimination. Redressing historical imbalances has become part of the whole process of providing equality of access. In 1982, programs for under-represented groups were the object of increased public scrutiny. On one hand, pressures developed for more vigorous measures including the use of numerical quotas; on the other hand, the first formal charges of discrimination from those outside the target groups occurred during the year. The participation of under-represented groups continued to make some progress in 1982. The overall representation of women in the Public Service rose from 39,3 per cent to 40,4 per cent and the number of women within the Executive Group grew from 68 to 98 during the year. Although the number of disabled people appointed to the Public Service decreased from 547 in 1981 to 464 in 1982, a larger proportion of these appointments were to permanent positions and to locations outside the National Capital Region.

A further paradox can be found in the question of political rights for public servants. There have been pressing requests to lift the current limitations on the right of public servants to participate in the political process. At the same time, some commentators have implied that the Public Service has become too politicized. This raises the fundamental question of how to maintain the integrity of the Public Service of Canada without unduly depriving its members of some of their rights as private citizens.

In 1982, openings for positions in the Public Service were reduced drastically, but the number of Canadians applying for employment soared. In the National Capital Region alone, over 36 000 people sought entrance to the Public Service through administrative support positions but only 6 959 such positions were filled by outside applicants. Appointments to the Public Service as a whole decreased from 18 155 in 1981 to 15 538 in 1982, while the number of employees leaving the Public Service fell by nearly 25 per cent, thereby reducing employment opportunities for employees and applicants alike. In fact, the total number of appointments to and within the Public Service declined by 13 per cent.

Recognizing the current climate of restraint and the feeling that the staffing system does not meet the needs of either managers or their employees, the Commission is intensifying its efforts to streamline the process of selection and recruitment through the elimination of overlapping responsibilities and the introduction of simpler, more relevant procedures to ensure appointment on the basis of merit. It has been equally necessary to sensitize managers and personnel specialists to their new and growing responsibilities in this critical area.

In the 1981 annual report we indicated that the roles and responsibilities of the Commission and the Treasury Board of Canada concerning personnel management were being clarified to eliminate much of the confusion which has existed for many managers and employees. Pursuant to the general agreement of 1981, seven specific agreements were finalized in 1982 covering the following areas:

- The Official languages program within the Public Service
- Personnel audit
- Audit of personal service contracts
- Work-force adjustment
- Human resource planning
- Central agency programs of staff training
- Evaluation of staffing policies

In the upcoming year we expect that agreements will also be worked out for the administration of programs for under-represented groups and for the management of the Management Category.

The long-awaited programs of management training for all levels of the Management Category were instituted in 1982 with over 500 persons receiving training (chapter 9). The importance of these programs must be emphasized as a body of skilled, professional executives is essential to the administrative reform currently underway, and managers must be made aware of their expanded responsibilities for personnel and financial administration. The Commission has also consolidated all of its programs directed toward the Management Category into a single branch, the Management Category Programs Branch (chapter 2).

In recent years, the Commission has attempted to put into place policies which give effect to its view of merit as a dynamic concept (chapter 1). We have reviewed the interpretation of merit and provided policy direction to ensure that selection and recruitment activities are consistent with the Commission's opinion of what is in the best interests of the public and the Public Service. Managers and personnel specialists as well as employees and their union representatives must increase their understanding of the discretion for decision-making which is provided for within the merit system. Managers and personnel specialists must learn to make use of that discretion in an appropriate way so as to adapt staffing to the specific context in which it takes place. In the coming year, one of our goals will be to orient managers to this flexibility and to ensure that personnel specialists provide the advice and assistance that managers need in order to respond to the requirements of the Public Service as a whole, their departmental priorities and the interests of individual public servants.

Significant reforms have been made to the staffing system (chapters 3 and 5). In support of this process, we have continued to stress the importance of departmental management involvement. In 1982, Public Works Canada agreed to implement the concept of a departmental approach to staffing and career management. Within the scope provided by Commission policies and regulations, that department has developed its own departmental staffing philosophy and principles as well as operational initiatives which meet its specific needs. This project heralds the introduction of a comprehensive departmentally-based system of human resource management and planning which will give departmental managers the greatest possible flexibility available under the *Public Service Employment Act*.

It is a tribute to the competence, adaptability and sense of duty of public servants that the Public Service has been able to respond so well to the evolution of values in Canadian society and to the new demands placed on it by Parliament and the government. That the Public Service has maintained a high quality of service as the pendulum has swung from massive growth in the early seventies to severe restaint in the early eighties reflects very positively on the improvements made to the systems of personnel management.

As this report goes to press, one of the three commissioner positions remains vacant. In 1982, John Edwards and Anita Szlazak moved on to new challenges and new responsibilities. Their period of service, from 1976 to 1982, coincided with a period of significant challenges affecting personnal administration within the Public Service and their contributions are gratefully acknowledged. Finally, we wish to pay tribute to the dedication and support of the staff of the Commission, and to express our thanks and appreciation for the assistance and co-operation received from members of Parliament, the Treasury Board of Canada officials, departmental managers and representatives of public service unions.

The Merit Principle

1 A Dynamic Concept

The merit principle has been the cornerstone of staffing in the Public Service of Canada for almost seventy-five years, since 1908 in fact when Parliament adopted the *Civil Service Act* effectively ending political favouritism in hiring. Since then, the merit principle and the employment policies and procedures that ensure its application have guaranteed both the impartiality of the Public Service and the competence of its employees. In practice, the merit system of staffing continues to provide equality of access to public service employment and enables departments and agencies to obtain qualified staff to implement the programs established by Parliament and the government to meet the needs of the Canadian people.

In recent years, the interpretation and application of merit have given rise to a number of pertinent questions. Is it possible to apply the merit principle fully without seriously reducing efficiency and effectiveness? Are programs established to promote the participation of various groups in the Public Service a threat to merit? Are such measures as revision of the selection standards and use of special selection and assessment tools disguised forms of discrimination?

Any discussion of these issues is further complicated by the fact that merit itself means different things to different people. For some, merit requires that the best qualified persons available in the country be appointed to vacant positions and therefore that all competitions be open to all possible candidates. Others see in this principle a safeguard against discrimination and a promise that the various groups in Canadian society can achieve equitable participation in the Public Service. Finally, some believe that only the abilities and professional qualifications of candidates should be considered while others think that the needs of management and the concerns of the public cannot be overlooked. Obviously, some light needs to be shed on this matter.

Interpreting the Merit Principle

Canadian society and the government of Canada have evolved significantly since 1908 as has the Public Service that exists to serve them. The Public Service has played an ever more prominent role in the economic and social affairs of the nation as government programs and services have expanded. In turn, this evolution requires that managerial efficiency and effectiveness be constantly improved. The Public Service has also become more aware of the diversity of Canadian society and of the demands of its various groups. Given these changes, it is essential that the ways in which merit is interpreted and applied be continually reviewed to ensure that the expectations and needs of the government, Parliament and the Canadian people as well as the needs of the Public Service are met.

Provisions of the *Act*

The dynamic nature of the merit principle is reflected in the *Public Service Employment Act* of 1967 which gives the Commission the discretion required to ensure that staffing actions are carried out in a manner consistent with the best interests of the Public Service.

- The *Act* authorizes the Commission to determine what constitutes selection according to merit. It is worth noting that Parliament has not defined the merit principle thereby leaving both its interpretation and application to the Commission.

- The *Act* establishes some basic rules to be followed in staffing the Public Service. It provides for appointments on the basis of open competitions (open to non-public servants as well as employees), closed competitions (open only to public service employees) and other competitive processes (such as inventory searches). It also allows appointments to be made without competition and even provides for the possibility of appointments under exclusion approval orders which enable the Commission, with the approval of the Governor in Council, to exclude persons or positions in whole or in part from the operation of the *Act* where exclusion will ensure a selection in the best interests of the Public Service.

- The *Act* enables the Commission to delegate staffing authority to departments and agencies of the Public Service. Through delegation, the Commission has been able to entrust departments with a major role in recruitment, selection and appointment. It has itself concentrated on policy development and the provision of guidance to departments. For several years, the Commission has focused its efforts on forecasting needs of the Public Service, assessing trends in Canadian society and updating the rules by which the merit principle is interpreted and applied to reflect those trends and needs.

The Public Interest

In carrying out its responsibility to interpret and apply the merit principle, the Commission believes that it cannot consider the best interests of the Public Service apart from the public interest. The Public Service exists to serve the public. Therefore, the public interest is paramount transcending the interests of the government, political parties, management and public servants.

The public interest requires that merit be interpreted in relation to four factors.

- Efficiency and Effectiveness
  Employment policies and practices must enable managers to ensure that programs and services for which they are responsible achieve the intended results at the least possible cost to taxpayers.

- Sensitivity and Responsiveness
  Public servants must possess the background, knowledge and experience necessary to achieve a good understanding of the interests of the various groups they serve.

- Equality of Access
  Candidates for positions in the Public Service must be protected from unwarranted discrimination and equal opportunity for all must be ensured.

- Equity
  Every employee and every person seeking employment in the Public Service must be treated justly and impartially.

For merit to be upheld, what must be achieved is a balance among these four factors based on rational adjustments which reflect the changes that occur in the needs of the Public Service and in the expectations of the Canadian people as expressed through Parliament and the government. In other words, no single factor of merit can be overlooked or compromised in favour of another; the general equilibrium must be preserved. At the same time, candidates' qualifications must be assessed objectively against the requirements of the job to be performed. If these conditions are met, merit will be able to respond to the values and expectations of different groups within Canadian society and special circumstances that may affect all or part of the Public Service.

Applying the Merit Principle

Efficiency and Effectiveness

The merit principle was established to ensure that qualified people are appointed to the Public Service. From this point of view, the merit principle makes good management sense. Nevertheless, in some situations, different factors of merit may conflict. To ensure full equality of access and recruit the best possible candidates, it could be argued that all competitions whether for managers, professionals, secretaries, or messengers should be open to persons across the country. Because of the resulting costs and delays no one would seriously consider applying this interpretation of merit.

The merit principle is not an absolute concept; it must be applied reasonably and realistically. In recruiting candidates the availability of qualified people and the advantages of expanding or restricting the area of competition must be taken into account. According to the *Public Service Employment Act*, consideration must also be given to the career aspirations of public servants. Thus appointments must be made from within the Public Service unless the Commission is of the opinion that such a restriction would not be in the best interests of the Public Service.

Some managers insist that the merit system, with its policies, regulations, practices and procedures ties their hands and hinders their efforts to ensure the efficiency and effectiveness of government programs and services. In response to this basic concern, the Commission has since 1980 conducted several studies of the staffing process. As a result, certain nonessential steps have been identified and eliminated and procedures have been revised to streamline the recruitment, selection and appointment processes (chapter 3).

Furthermore, about ninety-eight per cent of staffing has been delegated to departments and delegation can be tailored to specific departmental needs. The plan developed to improve delegated staffing in Public Works Canada, described in chapter 5, marks the beginning of a new era in staffing the Public Service, one in which departments are granted the flexibility they need to manage staffing efficiently and effectively.

Departments must not only be able to recruit qualified employees in a reasonable time and at reasonable cost, they must also be able to make maximum use of the talents and knowledge of their employees once they have joined the Public Service. With this purpose in mind, the Commission has issued an exclusion approval order to allow movement of Management Category personnel from one position to another as long as their classification remains unchanged. As a result, deputy heads are able to assign the members of their management team according to the specific needs of their departments and the special skills of their senior personnel.

Under-Represented Groups

The Commission has established or encouraged the development of a number of programs in recent years to ensure the equitable participation of the various groups within Canadian society in the Public Service. These programs are designed to increase employment and career development opportunities for women, indigenous people and disabled people.

It is sometimes maintained that these programs are not moving fast enough and radical means of ensuring equitable participation have been proposed such as employment quotas or general preferences for members of under-represented groups. The Commission rejects these approaches because they would establish two classes of public servants: those who got their jobs on merit and those who got their jobs by being members of an under-represented group. Such a division in the ranks of the Public Service would be detrimental, reducing employee motivation and performance at a time when every effort is being made to increase productivity in the Public Service.

On the other hand, some believe that equal opportunity programs not only run counter to the *Public Service Employment Act* and the merit principle, but also are detrimental to the efficiency and effectiveness of the Public Service. Such persons do not fully understand that these programs were established to identify and eliminate obstacles that unduly restrict access to positions in the Public Service for certain groups of society and limit their opportunities for advancement. These obstacles, by depriving the Public Service of the talents and abilities of members of these groups, detract from the responsiveness of the Public Service and the effectiveness of government programs and services.

To ensure effective equality of opportunity, the Commission has implemented special measures including campaigns to recruit women and francophones, inventories containing information on members of under-represented groups who are qualified for positions in specific fields, and special training programs such as the Northern Careers Program for indigenous people. The Commission has gone much further. Exclusion orders have been approved to allow mentally retarded people to be appointed to the Public Service without competition and to enable the Commission to conduct short-term experiments in nontraditional areas, such as hiring women as guards in men's penitentiaries and conducting a training program for indigenous people at the senior management level in Indian and Northern Affairs Canada. As well, the Commission supports the Treasury Board requirement that departments set realistic objectives for increasing the participation of these groups and promotes programs that encourage managers to assume their responsibility in this area.

Selection Tools

The revision of selection tools—selection standards and assessment methods—is often linked with the promotion of equal opportunity but their real purpose is to foster the objective assessment of candidates against specific job requirements. Selection tools have evolved to reflect social trends and to meet the need for greater efficiency and effectiveness in public service management. For example, the Commission recognizes that candidates with part-time or volunteer work experience may have acquired potentially valuable experience in terms of personal suitability, knowledge attained and skills and abilities developed.

The Commission insists that managers and selection boards decide carefully what qualifications in terms of knowledge, experience, performance and responsiveness to clients are actually needed to do a job, then screen and evaluate candidates on the basis of these qualifications. In addition, the Commission provides for the use of special assessment methods for those candidates who would not otherwise be able to demonstrate their qualifications.

Further work is still necessary to improve the evaluation of candidates' qualifications. Assessment methods should be diversified and less reliance placed on the interview. However, significant progress has been made in evaluating candidates against genuine job requirements through the development of statements of qualifications and assessment guides.

Upholding the Merit Principle

No system is perfect and it is almost inevitable that some errors or omissions will occur. Some employees may contest the application of merit while some applicants may feel that the rule of equity has not been observed.

Three types of mechanisms ensure the application of merit. Under delegated staffing authority departments are responsible for upholding merit in all of their staffing activities. The Commission periodically audits the exercise of delegated staffing authority and the *Public Service Employment Act* provides avenues of redress through the appeals and investigations processes.

The Commission has taken concrete steps to ensure that merit is observed and that those seeking employment are treated justly and impartially. The Commission requires that, upon request, candidates be informed of the reasons for selection board decisions involving them. In addition, it has strengthened its audit function by establishing a Delegation Advisory Committee and adding a post-audit phase. Audits, formerly based on compliance with the *Public Service Employment Act* and *Regulations*, now also evaluate the overall management of the staffing process by departments and agencies to which the Commission has delegated staffing authority.

Under the *Act*, any unsuccessful candidate may appeal an appointment made through a competition restricted to public servants. Further, any employee may appeal an appointment without competition from within the Public Service, provided the Commission is of the opinion that the employee's opportunity for advancement has been adversely affected by the appointment in question. An employee may also contest a recommendation for his or her release or demotion for incompetence or incapacity.

The Commission establishes an appeal board which reaches its decision independently of the Commission. The decision of the appeal board binds all parties concerned and the Commission must, in the case of an appointment, confirm or revoke that appointment, and in the case of a release or demotion, accept or reject the deputy head's recommendation, as required by the appeal board's decision. Such decisions may be set aside only by the Federal Court or, subsequently, the Supreme Court.

The investigation procedure is much more flexible. It enables the complaints of employees or those seeking public service employment to be investigated, whether the complaint was based on a staffing process, an instance of discrimination or any other aspect of the application of the *Public Service Employment Act*. Chapter 7 reviews the Commission's appeal and investigation activities in 1982.

The formal redress procedures provided under the *Act* are an integral part of the merit system. They ensure that merit is seen to be observed and where it has not been observed provide a means of correcting any oversight.

Conclusion

After ensuring for almost three-quarters of a century that the merit principle is applied to staffing processes in the Public Service, the Commission is still discovering new ways of applying this principle and adapting it to existing needs. The merit principle is a dynamic concept which must continually be reinterpreted if the Public Service is to continue to develop and respond to the requirements of Parliament, the government and the Canadian people.

At the same time, the merit system must be both flexible and fully integrated, flexible so that a balance can be maintained among its four factors and integrated so that the staffing, audit and redress components of the system unite to achieve the Commission's ultimate objective: the application of the merit principle to staffing throughout the Public Service.

Application of Merit

2 Staffing the Management Category

With the establishment of the Management Category, the Public Service Commission consolidated all aspects of its responsibility for management levels into a single branch, the Management Category Programs Branch. Its role is to develop, disseminate, and implement staffing policies and guidelines for the Management Category throughout the Public Service. It is responsible for delivering all Commission programs for the category, such as the Career Assignment and interchange programs, career planning, human resource analysis, career counselling, equal opportunities, official languages, and selection of candidates for management orientation training and development programs.

Management Category Resourcing

In 1982, most managers immediately below the executive level were converted to the Senior Management (SM) Group. Although this conversion is not yet complete, the SM Group is expected to include approximately two thousand members. Combined with the 1 968 people in the Executive (EX) Group, the Management Category will thus include nearly four thousand members.

To provide a more effective service, the Commission has integrated the former Executive Resourcing and Senior Management Staffing Programs into the Management Category Resourcing Program. This has allowed the Commission to tailor resourcing*, career planning, human resource analysis, and career counselling services to the needs of members of the EX, SM, and feeder groups.

In 1982, 718 appointments were made to and within the Management Category: 202 to the SM Group and 516 to the EX Group. Of these appointments, 140 were interdepartmental, and 69 were made from outside the Public Service.

Portfolios

To better align its services with government operations, the Management Category Resourcing Program is organized into four portfolios: economic, social, external relations and defence, and government services. The groups of similar departments served by each portfolio generally parallel the envelopes of the Policy and Expenditure Management System. This method of organization brings branch operations in line with the current empnasis on improved management of financial and human resources in the Public Service. Each portfolio integrates the following activities into one organizational unit:

- analyzing departmental human resource plans;
- developing service-wide succession plans for key positions;
- redeploying managers who need new assignments;
- selecting members for the category through competitive processes;
- counselling members of the category;
- counselling aspirants to the category from within and outside the Public Service; and
- identifying training and development needs.

Official Languages Policy

For the government to achieve its objectives of language reform, it is critical that members of the Management Category know both official languages. Therefore, effective 31 December 1982, a person entering the EX Group and appointed to a bilingual position in a bilingual region must have, as a prerequisite, second language knowledge skills at level B, and must be able to demonstrate these skills at a job interview. The same language skills are required of a person appointed to an assistant deputy minister (ADM) level position in the National Capital Region. Language policies have not changed for other members of the EX Group or for members of the SM Group.

Management Orientation

The Management Category Resourcing Program assists in identifying and selecting members of the category for management orientation courses offered by the Commission's Staff Development Branch Training Centre at Touraine. Treasury Board policy now makes this orientation training mandatory for members of the category. After an understandable reluctance among managers to attend these courses, the response of managers is now positive.

Different courses are available for SMs, EXs, and ADMs. In selecting participants, a balanced group composition is sought among employees from central agencies and departments, and those from headquarters and regional offices.

Counselling

Policies on career development and counselling for the Management Category have been published in a volume of the *Personnel Management Manual* specially devoted to the category. Executives and senior managers now have access to four kinds of counselling services: job referral, feedback after a job interview, career planning, and information about redress mechanisms.

For job referral, SMs and EXs seeking job changes receive information on current and anticipated openings, and on positions and programs to which they could move. When requesting feedback after a job interview, candidates review their performance in a selection process, and receive advice on improving the way they present their candidacy. Through career counselling sessions, SMs or EXs review their careers and discuss future prospects. And when seeking redress on appointment activities, employees are informed of their rights in the staffing process and advised on methods for handling career problems.

* An integrated process of planning, selection, recruitment, and "brokering" of positions and candidates, and counselling to provide for the appointment, deployment, and development of senior managers and executives in the federal Public Service.

Career and Succession Planning

The Commission expects all departments and agencies to develop and submit annual human resource plans for their upper management teams. These plans enable the Commission to respond effectively to human resource needs of departments and agencies. As well, analysis of these plans provides a basis for service-wide planning for the Management Category, including the review of departmental plans for members of under-represented groups.

On request, the Commission has assisted departments and agencies in preparing and developing plans for their management groups. The Commission has also met with a number of departments to clarify roles and responsibilities of departments and central agencies in human resource planning, and to develop a framework for this planning for upper management teams.

To ensure the existence of a cadre of well-rounded and highly qualified candidates for senior-level positions in the Public Service, a more forceful career management policy is now being implemented. The Commission has focused on the more senior positions to be filled by establishing a formal development and succession planning process for them.

A Senior Personnel Advisory Committee has been established to provide this focus, and to inform and advise the Commission on recruitment, deployment, and development of the most senior executives. The secretary of the Treasury Board, the comptroller general of Canada, the senior adviser on personnel management of the Privy Council Office, and the two commissioners of the Public Service Commission are members of this committee, and the chairman of the Commission is presiding officer.

Interchange Canada Program

This program was launched in 1971 to promote mutual trust and co-operation between the Public Service and other sectors, through the temporary exchange of senior personnel. Interchange assignments allow each side to gain knowledge and understanding of the other's work environment, objectives, methods, and problems; and to benefit from the transfer of skills, knowledge, and management techniques. In 1982, 160 interchanges were undertaken, a 17,6 per cent increase over the total of 136 in 1981. Currently, 284 interchange assignments are in progress.

Focus on Business—a set of special measures to increase private sector participation in Interchange Canada—was particularly successful this year. For the first time since Interchange Canada began, it attracted a greater number of incoming private sector participants than outgoing public servants: 40 private sector participants and 23 public servants.

In 1982, Focus on Business not only expanded in terms of number of interchanges, but also broadened its scope in terms of size, variety, and geographic distribution of participating companies. Imperial Oil Ltd., Royal Bank of Canada, Bank of Montreal, Dome Petroleum, Bombardier Inc., Union Carbide Ltd., Mancal Ltd., IBM Canada, Lavalin Services Inc., H.B. Nickerson and Sons, and Peat, Marwick & Mitchell are but a few of the companies that participated this year.

An orientation course was conducted for Interchange Canada participants in February and November 1982. This course, based on the orientation course for newly-appointed executives, was condensed and modified to meet the special needs of Interchange participants.

International Assignments Program

Efforts to improve Canadian representation in international organizations continued this year, both in the number and type of positions sought. Through joint efforts of the Commission, External Affairs Canada, and the appropriate domestic departments and agencies, 50 Canadians were appointed to international positions.

Some of the senior-level positions to which Canadians were appointed are deputy assistant secretary-general, World Meteorological Organization; deputy assistant secretary-general, Scientific and Environmental Affairs, NATO; assistant secretary-general, Office of Financial Services, United Nations Secretariat; director, Country Programs, Asian Development Bank; senior compensation adviser, World Bank; and auditor general, Government of Vanuatu.

Career Assignment Program

Since it began in 1968, the Career Assignment Program (CAP) has served as an integrated developmental training program for middle managers with potential for entering the Management Category. CAP has become a key component in the human resource strategy for senior-level management positions. It emphasizes the importance of line management assignments for developing managerial capability.

In 1982, participant profiles were introduced as a planning tool to integrate the three phases of the program: selection, training, and assignment. These profiles, based on the *Selection Guidelines for Staffing the Management Category*, outline the basic requirements for upper management jobs. In these profiles, participants' needs are identified and addressed, first in the career plans developed by their sponsoring organizations, and then more specifically in the training and assignment phases of CAP.

In 1982, 38 people entered the program, bringing the total number of CAP participants to 1 092. Of the 804 federal public servants who graduated from the program, 69 per cent have reached the SM or EX level. CAP is also an important vehicle for promoting equal opportunity in

the Public Service. Of the 98 women currently at the EX level, 15 are former CAP participants, and of the 414 francophones at this level, 61 went through CAP. At year-end the program had 216 active participants, of whom 70 were women and 76 francophone.

Special Development Programs

As an alternative to its management course, CAP offers special development programs for middle management employees to study in Britain, France, Belgium, or Quebec City, and subsequently to participate in the CAP assignment phase. Nominations for these programs originate in departments and agencies, and final selection rests with a senior interdepartmental Selection Review Board. In 1982, 10 employees were nominated to attend the Special Development Program, though none was ultimately selected.

A number of management trainees were on assignment in Canada from Europe. Four students from *l'École nationale d'administration* in Paris were on short-term assignments with federal, provincial, and municipal governments in Canada. As well, three public servants from the United Kingdom were placed on one-to-two-year assignments with federal government departments in Ottawa, as part of the Canada/United Kingdom Exchange Program.

3 Staffing the Public Service

To uphold merit, its essential factors—equity, sensitivity and responsiveness, efficiency and effectiveness, and equality of access—must be maintained in constant harmony. Parity must exist among these factors, regardless of modifications introduced to improve the merit system. For instance, a mechanism designed to enhance efficiency and effectiveness must not run counter to equity or another factor. It is with this balance in mind that the following improvements have been made to the staffing process.

System Reforms

As part of the Public Service Commission's policy of increased flexibility in staffing, significant reforms were introduced to the staffing system this year. Among these was the continuing review of the *Public Service Employment Regulations*. Certain regulations were retained, amended, or revoked, based on five main criteria: regulations should give practical direction to the *Public Service Employment Act*; be fully supported in the *Act*; leave the Commission's discretionary powers unrestricted; be clear, applicable, and enforceable; and be other than procedural matters.

After a thorough review of the *Regulations* based on these criteria, the following sections were revoked.

- Section 11—Performance Appraisals
  This section was revoked since it has no basis in any particular section of the *Act*, and performance appraisals are covered by Treasury Board policy.

- Section 17—Age
  This section was revoked since it could be considered discriminatory, and for some time selection standards have not referred to age.

- Section 22—Eligibility Lists
  This section had allowed appointments to be made from eligibility lists in an order other than that of merit, when candidates with special qualifications were required. The section had seldom been applied, since its interpretation was ambiguous. In fact, since section 18 of the *Act* refers to positions of a "similar occupational nature" but makes no reference to the designation "special qualifications," it may have been *ultra vires*.

- Subsection 28(4)—Probation Period for Mentally Retarded People
  Although this subsection was initially designed to assist these people with longer probation periods, it could be considered discriminatory.

- Subsection 29(2)—Notice Period for Probation
  This subsection had to be revoked after the revocation of subsection 28(4).

- Section 5.1—Inventory
  This section had been designed to provide a legal base for the changes introduced to the Data STREAM inventory system five years ago. Since Data STREAM has been replaced by the Management Resources Information System, this regulation is no longer needed.

  The Commission gives departments access to this system to help them in filling their delegated senior-level positions. The Commission also encourages deputy heads to establish and use their own employee inventories to fill other positions which they are authorized to staff through internal competitions.

- Section 9—Simultaneous Competitions
  When this section was revoked, the Commission issued a policy statement based on section 11 of the *Act*, that appointments to the Public Service would normally be from within the Public Service. However, departments that have been granted authority to make appointments to delegated groups and levels from outside the Public Service are authorized to do so, subject to existing requirements for recruitment and referral, when they feel it is in the best interests of the Public Service.

  Recruiting from outside the Public Service may be warranted: for example, to staff positions in well-identified skill shortage areas and at entry levels, or to promote participation of under-represented groups. However, departments should also consider aspirations and career paths of employees, and the availability of qualified candidates in other occupational groups or in expanded areas of competition.

- Section 27—Leave of Absence Appointment
  The amendment of this section was of major significance to the Commission this year, since it clearly established the circumstances in which an indeterminate appointment may be made to the position of an employee on leave of absence. This change was required in part by new provisions on leave of absence for employees other than those returning from maternity leave. These new provisions were contained in Treasury Board policies and in certain collective agreements.

Disclosure of Information

Over the years, the Commission has encouraged departments to give unsuccessful candidates or their representatives information on the candidate's performance during a selection process. Such information has been provided in two ways: through appeal boards (discussed in chapter 7) and through informal post-selection board interviews.

For many years, the Commission has required that every candidate in a competition be informed of his or her status in that competition. In September 1981, the Commission expanded this practice by issuing a policy that unsuccessful candidates should also be informed of the specific reasons for their lack of success, if they request this information.

In 1982, this policy began to have its effect. Contacts with several departments suggest that this method of disclosure proved effective in dealing with concerns of unsuccessful candidates. Several months after this policy was introduced, appeals lodged specifically to gain information on selection processes appeared to decrease, and candidates withdrawing appeals once their questions had been answered appeared to be more numerous.

Delegation

In line with its current shift to a departmental approach to career management, the Commission increased delegation of its powers, functions, and duties for appointing people to or within the Public Service this year. The Commission will continue to periodically audit delegated authority and evaluate departmental staffing performance. It will also revise the extent, terms, and conditions of delegation from time to time in light of Commission policy, departments' needs, and organizational mandates. Details on delegation activities are discussed in chapter 5.

This new framework for delegating staffing authority gives deputy heads and their delegates greater flexibility in managing their staffing. The new policy provides for delegation to all occupational groups and levels that can now be delegated. It makes line managers accountable for selecting people for appointment, and staffing specialists accountable for the process of selection. This dual accountability for the Commission's mandate to staff the Public Service ensures that line managers are responsible for delivering their programs, and that personnel officers are responsible for ensuring that staffing principles are observed.

Area of Competition

To clarify questions of eligibility for competitions, the Commission determined that a new approach to area of competition was needed, and reviewed area of competition policy as it applies to members of the Canadian Armed Forces. After consulting with the department and bargaining agent, the Commission decided that any competition open to members of the Canadian Armed Forces would now include class "C" reservists, since these reservists perform the same duties as regular Canadian Forces personnel.

In addition, the area of competition previously defined as "employees" was clarified. The Commission specified that "employees" would now be called "employees appointed pursuant to the *Public Service Employment Act*." Similarly, the area of competition previously known as "employees of the Public Service" will now be called "persons employed or deemed to be employed in the Public Service."

National Applicant Inventory System

In 1982, the Commission embarked on the ambitious project of developing a National Applicant Inventory System (NAIS). When implemented, NAIS will improve efficiency and management control in operating the applicant inventory, and will enable the Commission to fulfill the intent and requirements of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

This system will assist the Commission in recruiting top-quality candidates for referral to the Public Service. It will allow staffing officers to manage large numbers of applications and identify suitable candidates more precisely in the inventory.

NAIS will also give Canadian people access to the applicant inventory used by departments and agencies to fill jobs across the country. Commission offices in all provinces and the two territories will have information on applicants, regardless of where they applied. Applications for jobs outside applicants' areas of residence will also be handled more efficiently. Thus people will have access to information and counselling on public service jobs requiring their qualifications both in their province of residence and in all other provinces. This should assist applicants of all origins and from all parts of the country in participating in the Public Service.

In addition, NAIS will help under-represented groups to take advantage of mobility rights set out in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. It will improve the consideration they receive for federal employment when they voluntarily identify themselves as members of an under-represented group.

Official Languages

In January 1982, the Commission and the Treasury Board jointly outlined measures to improve the linguistic quality of service to the public and of supervision of employees. These measures form part of the Commission's continuing effort to improve public servants' proficiency in both official languages. This effort began in October 1981 after revisions to the Official Languages Policy of the Public Service.

A major feature of these new measures is the upgrading of language requirements for all bilingual positions in which people serve the public directly or supervise people in both official languages. However, departments and agencies may request Commission approval to fill positions at a lower level of language proficiency when justified by the communication requirements of a job. Examples of such cases are certain positions in the Administrative Support and Operational Categories. These upgraded language requirements apply only to new appointees to these positions.

The *Public Service Employment Act* specifies that public servants must know and be able to use English, French, or both official languages as required for their jobs. However, based on the 1973 Parliamentary Resolution on Official Languages, the Commission suspended certain provisions of the *Act* to allow bilingual positions to be filled by unilingual people who would be trained in their second official language.

As stated in last year's annual report, the Commission believes that these special measures have largely achieved their purpose. In 1982, appointment statistics show a considerable increase in the use of imperative staffing. In 1981, imperative staffing was used in 17,1 per cent of appointments to indeterminate bilingual positions. In 1982, this figure increased to 29,1 per cent. These percentages increase to 36,9 per cent for 1981 and 50,6 per cent for 1982 when term appointments are also added to these figures.

Similarly, the percentage of appointees meeting language requirements for indeterminate bilingual positions at the time of appointment has also increased, from 75,6 per cent in 1981 to 80,0 per cent in 1982. Thus both the number and percentage of appointees requiring language training has decreased, from 3 477 or 21,0 per cent in 1981, to 2 151 or 15,3 per cent this year.

This reduction in the number of appointees requiring language training should reduce the staffing delays caused by the need to assess the language potential of candidates to be appointed under the revised Official Languages Exclusion Approval Order of October 1981. Prospective unilingual appointees to bilingual positions staffed on a "non-imperative" basis now have to demonstrate potential to learn the second language within a specified time.

In some cases, the initial criteria and procedures adopted for this assessment created unacceptable staffing delays. However, these delays should be reduced by the revised criteria and procedures introduced in 1982. Moreover, since these delays were most acute in certain regions, the Commission has increased its capacity for diagnostic testing in these regions, and has endorsed the principle of delegating this testing to departments.

In addition, language tests are being reviewed, to make them more relevant for assessing communication skills in the work environment.

Official Language Minority Participation

Based on the Commission's commitment to equal access to public service employment for both francophones and anglophones, the Commission and the Treasury Board Secretariat conducted a joint study of all external appointments to selected departments in three bilingual regions: New Brunswick, Northern and Eastern Ontario, and the bilingual areas of Quebec. The Commission has endorsed the recommendations and changes suggested by the study group. Consequently in 1983, it will work closely with these departments to help them improve equality of access for members of both official language groups in the regions cited.

Post-Secondary Recruitment

Since the fall of 1979, the Commission has tailored its university and community college recruitment to meet the demand for graduates anticipated by departments. This year, applications were solicited from university graduates in business or public administration, commerce, engineering, computer science, library science, economics, mathematics, and statistics. Similarly, community college graduates in electronics technology, computer science, business administration, and law and security administration were also invited to apply.

In 1982, 12 183 applications were received from university graduates, a 50,7 per cent increase over those received in 1981. Appointments of university graduates also increased: 909 graduates were hired in 1982, a 49,3 per cent increase over the 609 hired in 1981. Of the people appointed in 1982, 38,9 per cent were francophone and 35,0 per cent were women. The most significant increases were in pure and applied science, computer systems, and the foreign service.

The following departments have the delegated authority to recruit university graduates directly for certain occupational groups: Secretary of State, Department of Justice, Agriculture, Department of Insurance, Environment, National Defence, Veterans Affairs, and Health and Welfare. These departments appointed 166 graduates, included in the total of 909 university graduate appointments mentioned above. Appointments were made to positions in translation, law, agriculture, veterinary science, actuarial science, meteorology, and defence science.

Applications from community college and CEGEP graduates increased this year, by 89,5 per cent: 3 515 in 1982 compared to 1 855 in 1981. Appointments of community college and CEGEP graduates also increased, by 46,7 per cent. Of the 330 community college and CEGEP graduates hired, 12,1 per cent were francophone and 29,1 per cent were women. Most appointments were to positions in the western provinces.

The high unemployment rate in the 18-to-25-year-old age group led to a 56,3 per cent increase in applications for career-related summer positions this year. The number of post-secondary students applying to the Career-Oriented Summer Employment Programs (COSEP) rose to 43 906 this year from 28 092 in 1981.

Special funding received by departments under the Summer Canada Student Initiatives Program accounted for 2 727 of the 3 792 COSEP positions filled in 1982. The COSEP positions filled this year constitute a 27,8 per cent increase over the 2 966 jobs in 1981. Of the 1982 COSEP appointees, 26,1 per cent were francophone and 44,2 per cent were women. Another program operated within COSEP, the Summer Student Customs Officer Program, employed 381 students at Revenue Canada Customs and Excise. Of these, 18,9 per cent were francophone and 58,3 per cent were women.

The Public Service was the major Canadian employer of students enrolled in co-operative education programs in 1982. Federal departments and agencies employed 1 127 co-op students, an increase of 26,1 per cent over the 894 students employed in 1981.

Administrative Trainee Program

In 1980, departments were delegated staffing authority to select and appoint administrative trainees (ATs). The number of ATs appointed this year was 183, compared to 217 in 1981 and 114 in 1980.

Of these 183 ATs, 120 were recruited on graduation from university. Of these graduates, 54 or 45 per cent were francophone, and the same number and percentage were women. Sixty-three ATs were chosen through departmental competitions; of these, 33 or 52,4 per cent were francophone and 47 or 74,6 per cent were women.

Priority Clearance System

At year-end, 2 622 people were registered in the Priority Clearance System, compared to 1 490 at the end of 1981 (table I). This 76,0 per cent increase can be attributed largely to two factors: privatization and expansion of the system. The system has been expanded to include surplus or laid-off employees who accepted lower-level jobs and employees who relocated with their spouses.

Table I

Number of employees entitled to priority status by reason for entitlement, 1982

Reason	Right to priority		
	Exercised	Not exercised	Total
Leave of absence–returnees or replacements	377	50	427
Ministerial staff	0	0	0
Lay-offs			
• reorganization	206	49	255
• privatization	86	158	244
• decentralization	28	15	43
Surplus			
• reorganization	306	87	393
• privatization	90	623	713
• decentralization	242	64	306
Unsuccessful language training	17	2	19
Reinstatement	62	8	70
Relocation of spouse	134	18	152
Total	**1 548**	**1 074**	**2 622**

The number of people with priority entitlements reappointed this year was 1 150, an increase of 176 over those reappointed in 1981. Since the Priority Clearance System began in 1978, it has assisted nearly 5 600 public servants in appointments to other positions.

In 1982, 134 236 clearances were issued to departments, a decrease of 31 420 compared to the 165 656 clearances issued in 1981. Just over 94 per cent of these were issued within two days of the time the request was received by the Commission. This represents a 4 per cent increase over the figure of 90 per cent for clearances issued within two days in 1981.

4 Equal Opportunity

The concept of merit includes a Public Service open to all groups in Canadian society. Since 1974, the Commission has conducted special programs to promote participation of certain components of our society in all groups and levels of the Public Service. These equal opportunity programs were established for three target groups: indigenous people, women, and disabled people. Their goal is a Public Service that reflects, within a reasonable time, the proportion of qualified and interested Canadians found in these groups. These programs do not conflict with either the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* or the *Public Service Employment Act*.

Within these programs, measures can be taken to equalize opportunity for employment by allowing particular attention to be paid to members of these target groups. These measures do not amount to reverse discrimination or necessitate establishing quotas. Rather, they ensure that appointment of qualified people to and within the Public Service is based on merit, according to processes specially designed to ensure an objective evaluation of a candidate's abilities and qualifications. Thus the Commission believes that the merit principle, the basis of public service staffing for over 70 years, is reinforced by equal opportunity programs and special measures to promote participation of under-represented groups.

In the Commission's view, the key to success of equal opportunity programs rests primarily with managers, through the quality of their decisions. Since deputy heads now have full staffing authority for all categories except the Management Category, it is managers who will ultimately carry out these programs.

Participation of Women

During the year, the Commission continued its efforts to promote participation of women in the Public Service, through its Office of Equal Opportunities for Women. The role of this office is to ensure that women have equal opportunity to work and advance in all employment categories in the Public Service. The office provides information and assistance to departments and agencies, to organizations concerned with women's career opportunities, and to individuals.

In 1982, participation of women in the Public Service continued to improve, increasing to 40,4 per cent from 39,3 per cent in 1981. The actual number of women increased by 6,0 per cent, to 89 922 this year from 84 801 in 1981. In 1982, women accounted for 45,1 per cent of appointments to the Public Service and 54,3 per cent of appointments from within the Public Service.

Although the percentage of women in the Administrative Support Category remained fairly stable, participation of women in the Administrative and Foreign Service Category increased to 32,5 per cent in 1982 from 30,1 per cent in 1981. The percentage of women in all officer categories increased to 24,4 per cent this year from 23,1 per cent in 1981.

To assist women in achieving equal participation in the Public Service, the office has kept people informed on issues concerning women and work. The office presented training and information sessions to departments, organized staffing courses to help departmental equal opportunity co-ordinators carry out their role, continued its strong national information program, and conducted research on public service employment. It also produced an information kit for women interested in entering the Public Service.

Indigenous Participation Programs

In 1982, the Commission reorganized those parts of its program directly concerned with increasing indigenous participation in the Public Service, to improve its effectiveness in this area. Thus a new organization, Indigenous Participation Programs, was established to combine the policy and program aspects of the Office of Native Employment with the developmental opportunities offered by both the Northern Careers Program and the proposed National Indigenous Development Program.

Office of Native Employment

Since the success of equal opportunity programs rests primarily with managers, in 1982 the Office of Native Employment stressed increased managerial awareness of government policy on indigenous participation. Thus the office participated in staffing workshops to ensure that staffing officers are aware of government policy, so they can help managers to carry out their appropriate responsibilities. It held information sessions for up to 20 departments at a time, where departmental co-ordinators could voice their concerns and discuss the problems of under-represented groups.

Native employment co-ordinators also organized career days across the country to inform indigenous students of career opportunities in the Public Service, and to ensure that indigenous people as well as managers are aware of government policy on indigenous participation. Indigenous organizations were also consulted regularly when policy was being formulated, to ensure that policy is appropriate to the needs of both indigenous people and government.

In addition, a counselling and referral service for indigenous people is maintained at all Commission offices across Canada. Assistance ranges from help in preparing résumés to arranging for participation in job readiness workshops.

Northern Careers Program

This program was established in 1974 to provide training and career development for northern indigenous people, in order to increase their participation in middle and senior management positions. At that time, this program was funded by Indian and Northern Affairs Canada and administered by the Commission. As of April 1982, the Commission has also assumed financial responsibility for the program.

In 1981, the program was evaluated by a committee that included representatives of northern indigenous peoples' associations and the Inuit Tapirisat of Canada. This committee recommended that the program be continued and co-ordinated through the Joint Council, consisting of representatives of the Commission, the Treasury Board, and the five national indigenous associations. It also recommended that the scope of the program be expanded to 150 person-years over a two-to-three-year period, and that an Eastern Arctic Region be established in addition to the Yukon and Northwest Territories Regions.

The program is now training 58 indigenous people for responsible positions in the north. Over three hundred northern indigenous people have participated in the program since it began. In the view of the evaluation committee, " the Northern Careers Program remains the most effective instrument available for the government to achieve its participation policy in the north. "

National Indigenous Development Program

Given the success of the Northern Careers Program, the Joint Council recommended to Cabinet that a similar national program be established. The resulting National Indigenous Development Program was accepted in principle in 1981, though resource allocations were not made at that time. In 1982, significant progress was made towards establishing this program.

Participation of Disabled People

The Commission continued to identify and eliminate barriers for disabled people seeking employment in the Public Service. All Commission accommodations and services are now accessible to disabled people, and work is continuing to upgrade these facilities.

During the year, the Commission and the Treasury Board Secretariat conducted a joint program to increase awareness among executives and senior managers on issues concerning the disabled. Briefings were given to deputy heads and their executives in 36 departments in the National Capital Region, and sessions were held across Canada. Workshops were also conducted for departmental equal opportunity co-ordinators and for chiefs of staffing.

Co-ordinators of the Commission's Program of Services to Handicapped People continued their efforts to ensure that disabled people have equal access to employment at all levels of the Public Service. These co-ordinators provided both disabled applicants and departments with support, through such measures as recruitment of qualified disabled people for applicant inventories (table II), special advertisements designed to attract the handicapped, referral of qualified disabled people for departmental jobs, and advice to departmental selection boards on how to interview disabled candidates. Progress was also made in developing alternate methods of testing the disabled, and in resolving problems they encounter when learning a second language.

Table II

Number of applications from disabled people in regional inventories by job type and educational level, 1982

	Educational level			
Job type	Secondary	Community college/ CEGEP[a]	University	Total
Administrative	160	164	298	622
Technical	37	71	42	150
Scientific	21	20	98	139
Total	**218**	**255**	**438**	**911**

[a] Includes people working towards a university degree.

In 1982, 464 disabled people were appointed to the Public Service, compared to 547 in 1981 (table III). This decrease reflects the general decrease in appointments to the Public Service. The number of disabled applicants in the Commission's inventory increased by 15,3 per cent this year. In December 1982, 911 disabled applicants were in the inventory, compared to 790 in December 1981 (table II).

Table III

Number of appointments of disabled people to the Public Service by level, type of employment, and location, 1982

	Type of employment			Location		
Level	Term[a]	Indeterminate	Total	National Capital Region	Other	Total
Officers	58	45	103	61	42	103
Support staff	268	93	361	221	140	361
Total	**326**	**138**	**464**	**282**	**182**	**464**

[a] Includes appointments for terms of under six months.

Black Employment Program

The Commission established its Black Employment Program in 1973 to improve participation of blacks in Nova Scotia in the Public Service. Throughout 1982, the Commission continued to seek support for the program from departments in Nova Scotia.

At year-end, 70 blacks were in the Commission's Atlantic Region applicant inventory, compared to 103 in 1981. In 1982, blacks represented 2,5 per cent of applicants in this inventory, compared to 1,0 per cent in 1981.

During the year, 5,2 per cent of all applicants for jobs in the Administrative and Foreign Service Category in the Atlantic Region were black, compared to 1,7 per cent in 1981. Blacks also comprised 0,8 per cent of applicants for jobs in the Technical Category, compared to 0,4 per cent in 1981. In 1982, 35 blacks were referred to officer-level positions in departments and agencies in Nova Scotia, compared to 18 officer-level referrals in 1981. The number of blacks appointed to public service positions in Nova Scotia this year was 175 (table IV), compared to 170 in 1981.

Table IV

Number of blacks appointed to the Public Service in Nova Scotia by occupational category, 1977 to 1982

Occupational category	1977 to 1980	1981	1982	Total
Management	0	0	0	0
Scientific and Professional	3	0	0	3
Administrative and Foreign Service	12	3	4	19
Technical	1	1	1	3
Administrative Support	76	80	90	246
Operational	158	86	80	324
Total	**250**	**170**	**175**	**595**

5 Other Activities Under the *Act*

Delegation of Staffing Authority

In 1982, delegated staffing authority was accepted by five deputy heads for the senior levels of the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical Categories. This additional authority had been offered to most deputy heads in December 1981 as a proposed general revision to delegated authority, but some deputy heads had chosen to defer acceptance for several months. List A shows the dates this authority came into effect for the departments concerned.

List A

Delegation of staffing authority for senior levels

Industry, Trade and Commerce 1982-02-23	Public Service Commission 1982-04-01
Employment and Immigration 1982-03-01	Canada Labour Relations Board 1982-05-17
Health and Welfare 1982-04-01	

Note: Subsection 6(1) of the *Public Service Employment Act* provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

Progress continued in implementing the new framework for delegation. List B gives the 14 departments that received new instruments of delegation. Four of these instruments include special provisions to tailor the authority to meet particular departmental needs. If authority additional to that generally available had been previously delegated, it was incorporated into the new delegation instrument. The Supreme Court of Canada received its first delegation of authority, to the extent generally available when staffing authority is delegated.

List B

Delegation under the new framework

Indian and Northern Affairs:
continued authority to recruit elementary and secondary school teachers and teachers' aides, with special provisions for emergency recruitment of substitute teachers for limited specified periods of employment
1982-02-01

Federal Court
1982-02-01

Finance
1982-02-18

Treasury Board
(Office of the Comptroller General)
1982-02-18

Treasury Board
(Secretariat)
1982-02-18

Public Service Staff Relations Board:
special provisions to recruit a limited number of compensation research officers
1982-02-22

Canada Labour Relations Board
1982-04-01

National Energy Board
1982-04-26

Supreme Court
1982-08-09

Consumer and Corporate Affairs:
special provisions to recruit patent examiners and certain technical inspectors
1982-08-16

Office of the Chief Electoral Officer:
continued limitation to specified period appointments of under six months
1982-09-07

Canadian Transport Commission
1982-09-20

Environment:
continued authority to recruit the Meteorological Group
1982-10-01

Correctional Service Canada:
continued authority to recruit custodial officers and chaplains, limited authority to appoint custodial officers to a higher level on assignment from medium to maximum security institutions, and a special provision to determine whether certain appointments to reclassified positions, which previously required prior Commission approval, can be made without competition
1982-12-31

Note: Subsection 6(1) of the *Public Service Employment Act* provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

In 1982, two amendments to current delegation arrangements were approved, as shown in list C. Transport Canada and Agriculture Canada were delegated recruitment authority, to assist them in overcoming certain recruitment difficulties in specific occupational groups. In Transport Canada, this authority is limited to specific geographic locations.

List C

Delegation of additional staffing authority

Transport:
authority to recruit for particular occupations within various groups and levels at specified locations
1982-02-01

Agriculture:
authority to recruit research scientists
1982-07-02

Note: Subsection 6(1) of the *Public Service Employment Act* provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

The only special delegation instrument put into effect is shown in list D. The Energy Supplies Allocation Board was authorized to make term appointments without competition to all groups and levels only in a declared national energy emergency.

List D

Special delegation of staffing authority

Energy Supplies Allocation Board:
limited authority for specified period appointments without competition, to be used only in a declared national energy emergency

Note: Subsection 6(1) of the *Public Service Employment Act* provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

During 1982, consultations continued with Public Works Canada, to assist it in developing a proposal for terms and conditions of delegation tailored to its staffing needs. Its staffing operations were thoroughly reviewed, improvements made, and policies developed to support these changes. The Commission agreed in principle to the following major policy initiatives:

- subdelegation of staffing authority to line managers with the attendant accountability for decisions;
- establishment of a system to inform employees of short- and long-term anticipated vacancies to give them a better opportunity to plan their careers;
- greater flexibility in areas of competition based on specific criteria, including past experience in staffing similar positions and participation of under-represented groups;
- the development of a contractual relationship with the Commission to improve the effectiveness and efficiency of external recruitment;
- a pilot project with the Commission's Personnel Psychology Centre to develop a means of assessing candidates against basic requirements to consider only the most qualified.

The Commission also agreed to an exclusion order to hire short-term employees. Public Works is continuing to develop the policy needed to manage additional staffing authority. When this supporting policy framework for expanded delegation is complete, new delegation arrangements will be put into effect.

Exclusions from the *Public Service Employment Act*

Group Exclusions

Section 39 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the *Act* any position, individual, or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the *Act* or any of its provisions. Any decision or revocation of this type must be approved by the Governor in Council. In 1982, the following exclusions were made under section 39.

- Order-in-Council No. 125, effective 14 January 1982
  The Commission excluded employees appointed to positions in the Administrative Support or Operational Categories in External Affairs Canada from sections 10 (merit) and 21 (appeals) of the *Act*, when these employees were temporarily required to perform the duties of a rotational position with a higher maximum rate of pay than that of their own positions.

- Orders-in-Council No. 211, effective 21 January 1982
  No. 2681, effective 3 September 1982
  No. 3972, effective 23 December 1982
  The Commission excluded 426 employees appointed for specified periods and with five years of continuous employment from paragraph 21 (b) (appeals) of the *Act*, and appointed them without competition to indeterminate positions in the same categories, groups, and levels. The positions to which they were appointed were excluded from subsections 29(3), 30(1) and (2), and 37(3) and (4) of the *Act* (priority appointments).

- Order-in-Council No. 941, effective 25 March 1982
  To assist in appointments required by the reorganization of Industry, Trade and Commerce; Regional Economic Expansion; and the Ministry of State for Economic Development, the Commission excluded all positions in these organizations from sections 29, 30, and 37 of the *Act* for two years. Also excluded from section 21 (appeals) of the *Act* is any person in these organizations appointed to a position therein for which the maximum rate of pay does not exceed that of the position occupied by the person before appointment.

- Order-in-Council No. 942, effective 25 March 1982
  The Commission excluded from the *Act* all positions and employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Armed Forces, who work in base exchange stores, recreational associations, and messes.

- Order-in-Council No. 1015, effective 1 April 1982
  The Commission excluded from the *Act* all people employed in the National Defence Training and Exercise Civilian Support Program for a specified period of five months or less beginning 1 April 1982 and ending 30 September 1982.

- Order-in-Council No. 2897, effective 22 September 1982
  The Commission excluded certain positions in External Affairs Canada from sections 29, 30, and 37 of the *Act* for two years, when employees in Regional Economic Expansion and Industry, Trade and Commerce are appointed to these positions. Also excluded from section 21 (appeals) of the *Act* is any employee in Regional Economic Expansion or Industry, Trade and Commerce appointed to a position in External Affairs for which the maximum rate of pay does not exceed that of the position occupied by the employee before appointment.

- Order-in-Council No. 3973, effective 23 December 1982
  The Commission excluded 20 positions in the Correctional Group, Living Unit Officer Subdivision, Operational Category, Correctional Service Canada, for two years from subsection 12(2) of the *Act* (sex discrimination), for a special program designed to reduce disadvantages suffered by women in employment as correctional officers.

- Order-in-Council No. 3974, effective 23 December 1982
  The Commission excluded from the *Act* all people employed in the National Defence Training and Exercise Civilian Support Program for a specified period of five months or less beginning 1 January 1983 and ending 31 December 1983.

Personal Exclusions

In addition to the previous exclusions, 22 people were excluded from the *Act* when appointed to public service positions for a period specified in exclusion approval orders. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position, whether under the *Act* or not.

Order-in-council number	Duration	Name	Title
20	1982-01-12/1983-01-12	de Montigny Marchand	Deputy Minister, Foreign Policy, External Affairs
22	1982-01-12/1983-01-12	Robert Johnstone	Deputy Minister, International Trade, and Co-ordinator for International Economic Relations
25	1982-02-08/1983-02-08	Gérard Veilleux	Associate Secretary, Ministry of State for Economic Development
27	1982-01-12/1983-01-12	Gordon Ritchie	Associate Deputy Minister, Industry, Trade and Commerce and Regional Economic Expansion
212	1982-01-25/1983-01-25	René Chartier	Press Secretary to the Governor General
747	1982-02-08/06-30	Clay Gilson	Federal Representative, Western Rail Capacity
943	1982-03-25	Peter Riben	Chief (bilingual position), Infection Control, Health and Welfare
1144 2520 3266	1982-05-01/09-01 1982-09-01/10-01 1982-10-01/12-01	John Edwards	Special Adviser, Privy Council Office
1360	1982-05-06/1983-05-01	Patrick Reid	Commissioner General, Transpo' 86
1494	1982-05-13/1983-08-11	Thomas McLeod	Special Adviser to the Minister of Finance
1496	1982-02-26/1983-04-20	Bernard Drabble	Associate Deputy Minister of Finance
1498	1982-05-10/1983-05-10	Douglas Love	Federal Economic Development Co-ordinator
1500	1982-04-30/1983-04-30	Bruce Rawson	Federal Economic Development Co-ordinator
1930	1982-09-02/1983-09-02	Alban Garon	Associate Deputy Minister of Justice

Personal Exclusions (cont'd)

Order-in-council number	Duration	Name	Title
2070	1982-05-28/10-31	Sydney Williams	Public Hearing Consultant, National Farm Products Marketing Council
2224	1982-07-22/12-31	Louis Applebaum	Co-Chairman, Federal Cultural Policy Review Committee
2226	1982-07-22/12-31	Jacques Hébert	Co-Chairman, Federal Cultural Policy Review Committee
2452	1982-09-01/1983-09-01	Thomas D'Arcy Finn	Head, Planning and Transitional Group for the Establishment of a Security-Intelligence Agency
2518	1982-08-19/09-01	F.E. Gibson	Head, Planning and Transitional Group for the Establishment of a Security-Intelligence Agency
2519	1982-08-07/1983-08-07	Paul Labbé	Executive Director, Canadian Industrial Renewal Board
3268	1982-11-01/1983-03-01	C.R. Nixon	Special Adviser to the Deputy Minister, National Defence
3561	1982-10-01/1983-10-01	Donald D. Tansley	Special Adviser to the Deputy Minister, Fisheries and Oceans

Leaves of Absence for Political Partisanship

Under section 32 of the *Act*, a public servant seeking candidacy in a federal, provincial, or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consulting with the deputy head, it is convinced that "the usefulness to the Public Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election."

In 1982, the Commission received five requests for leave under section 32 of the *Act*, all from prospective candidates in provincial or territorial elections. Four requests were granted. The breakdown by department of those granted leave is one person each in Agriculture Canada and Indian and Northern Affairs Canada, and two in Employment and Immigration Canada.

Revocation of Appointments

The *Act* provides for the revocation of appointments under three different circumstances.

- Under section 6, an appointment may be revoked when it is made under delegated authority and the Commission is of the opinion that the person appointed does not have the necessary qualifications to perform the duties of the position, or when the appointment is made in contravention of the terms and conditions of delegation. When an appointment is made from within the Public Service, it may be revoked by the Commission only on the recommendation of a board of inquiry.

- Under section 21, an appointment may be revoked when an appeal has been allowed against the appointment.

- Under section 41, an appointment may be revoked when it is proven upon inquiry that a person was involved in fraudulent practice.

In 1982, 13 appointments were revoked by the Commission. Two were revoked under section 6, one of which was an appointment from outside the Public Service. Nine appointments through closed competitions were revoked under section 21, and two appointments were revoked under section 41.

6 Audit

To perform its function of auditing the application of merit in the Public Service, the Audit Branch conducted 13 staffing audits and reviews (SARs) and 15 post-audits, held 15 Delegation Advisory Committee meetings, and conducted 3 special studies in 1982.

Overview of Findings

Although situations continue to exist where merit may be jeopardized in staffing, attitudes to the SAR program and the entire staffing process have become more positive. This is confirmed by the quality of corrective action plans following a SAR and improvements observed in departments during post-audits. Where improvements are insufficient or the situation warrants further attention, special conditions, objectives or both are built into the instruments of delegation.

This approach has contributed to improved staffing practices. However, the following situations continue to be observed.

- A limited range of selection tools and techniques is generally used. Many departments rarely use employee appraisals, reference checks, or methods other than selection interviews. To overcome this, instruments of delegation now specifically mention the use of a wider range of selection tools and techniques.

- Acting pay and appointments are inconsistently administered. Despite improvement since the change to section 25 of the *Public Service Employment Regulations* and the issue of a bulletin on acting appointments, weaknesses continue in retroactive granting of acting pay and appointments, inappropriate timing of appeal rights, and artificial breaks in acting pay. Improvements are expected through greater control and further explanation by the Staffing Programs Branch of appropriate use of this mechanism.

- Equal opportunity programs vary in effectiveness. However, most departments have now established programs; and participation of indigenous people, women, and disabled people has increased. The more successful programs have clearly defined plans fully integrated with overall human resource planning, high program visibility, and sensitivity and commitment at all levels.

- Some departments continue to use term employees inappropriately, although many departments have significantly improved. Examples of inappropriate use of term employees are extra probation periods, repeated reappointments, requests for referral of specific people, and too high a ratio of term to indeterminate employees. Such cases have been brought to the attention of the Treasury Board Secretariat, to keep it informed of developments.

- The quality of staffing documentation is inconsistent. Although well-prepared statements of qualifications exist for most staffing actions, rating guides and selection board reports are generally poor, particularly in open competitions and non-competitive processes. Improvements are expected through a refinement of the Staffing Officer Certification Program, training of line managers, and the introduction of better control mechanisms.

- Temporary help agencies are frequently used improperly. Often, the eight-week limit is exceeded without the deputy head's approval, contracts are broken artificially, these agencies are the only mechanism considered for short-term assignments, their workers are requested for term positions, and staffing officers lack control over the use of these agencies. Such cases have been brought to the attention of the Administrative Policy Branch of the Treasury Board Secretariat, which has pursued the matter with the departments concerned.

- Personal service contracts often involve "employer/employee" relationships, in which part of a department's ongoing work is done by people on contract. In addition, contracts are often the result of inappropriate policies, procedures, and control mechanisms. Cases of this nature have also been followed up by the Administrative Policy Branch of the Treasury Board Secretariat.

Although the last two areas of concern affect staffing directly, they are the responsibility of the Treasury Board Secretariat.

Most departments showed evidence of efforts to improve their staffing efficiency, and an increasing number also emphasized monitoring and internal audit of staffing. The quality and quantity of bilingual staffing information and the frequency of communication with candidates in their first official language also improved when bilingual positions were staffed.

Staffing Delegation

In line with the Commission's emphasis on departmental staffing and career management, delegation patterns have changed and instruments of delegation are now renewed for an indefinite period. Staffing audits and reviews are scheduled for from one to three years, depending on a department's staffing performance. In its review of departmental performance, the Delegation Advisory Committee has recommended in approximately 55 per cent of the cases that departments be audited in three years. However, several cases warranted an audit in one year and one case warranted specific sanctions on delegation in the interim.

As instruments of delegation are renewed, they continue to be tailored to departmental needs, and to include departmental objectives developed from, among other things, weaknesses identified through the audit program. The staffing operation of one department, Public Works Canada, was seen as so positive that the Commission is experimenting with an individualized instrument of delegation. This instrument, a pilot project, will provide the most flexible approach possible within the *Public Service Employment Act* and *Regulations*.

Audit Methodology

Audit methodology has been changing along with staffing and personnel management in the Public Service. Part of this change consists of preparation for integrated personnel audits. The authority to conduct these audits has been delegated to the Commission in three agreements with the Treasury Board: Personnel Audit, Audit of Personal Service Contracts, and The Official Languages Program Within the Public Service.

Since an objective of integrated audits is to reduce the burden on departments, where possible the Commission will co-ordinate its activities with those of departmental internal audit groups. This should gradually reduce the branch's need for resources to conduct on-site audits.

Updated guidelines for the audit of staffing have been prepared and reviewed by the Office of the Comptroller General. These will form the basis of a new audit guide to be produced in 1983 for use by departments and agencies.

Guidelines for integrated audits of classification, pay, staff relations, and official languages have also been developed with and approved by the Office of the Comptroller General and the Treasury Board Secretariat. These guidelines are ready to be tested in the first personnel audit and review slated for 1983.

Special Studies

In 1982, three special studies were conducted: summer student employment, the Canada Post Corporation, and the National Defence Civilian Support 1982 Exclusion Approval Order.

The report on summer student employment programs, both career-oriented and non-career-oriented, concluded that these programs are seen and used primarily as vehicles for creating summer jobs. As such, they were found to be effective. Observations included the need for improved communication and co-ordination between departments, the Treasury Board Secretariat, Employment and Immigration Canada, and the Commission. In addition, the report recommended that the Career-Oriented Summer Employment Programs be evaluated, to compare their effectiveness to that of other competing summer employment programs.

A study of the Canada Post Corporation was conducted to find out whether entitled employees were aware of and being granted their rights and entitlements under the *Public Service Employment Act*. The study concluded that the corporation satisfactorily informed its employees and is managing its responsibilities appropriately. As a result of the study, improvements have been made in posting competition and appeal notices.

The special audit in National Defence examined the application of an approval order to exclude people employed by the Training and Exercise Civilian Support Program from the provisions of the *Public Service Employment Act* for a five-month period. The Commission viewed this order as a trial of its temporary employment concept to provide management with greater staffing flexibility. This is the first such order granted.

The audit showed that National Defence made a conscientious effort to implement the order appropriately, and identified changes to improve administration and eliminate potential problems. The report concluded that exclusion approval orders can be effective in reducing the legal and administrative demands on departments with needs for specific, short-term appointments.

The Future

As part of its commitment to an evolving merit principle, the Commission has developed a system to audit the management of staffing in the Public Service. From 1967 to 1977, a standard staffing authority was delegated to all departments. In 1979, staffing delegation changed when the first staffing audit and review cycle was completed. In 1980, a new tailor-made approach to delegation was developed, and in 1982 the Commission agreed to a pilot project with Public Works Canada for a totally individual instrument of delegation. Based on these audit and delegation changes, the Commission is planning its first integrated personnel audit and review in Fisheries and Oceans for 1983.

7 Appeals and Investigations

Appeals and investigations allow public servants and applicants for public service employment to seek assurance that appointment decisions are made according to the *Public Service Employment Act* and the merit principle, and that they have been treated fairly and impartially.

To improve access to these processes, in 1977 the Commission consolidated its appeal and investigation functions into a single branch, the Appeals and Investigations Branch. Since that time, this branch has observed that the use of central redress mechanisms declines when departments foster a climate of trust.

Applicants for public service employment should not need to use redress mechanisms outside departments to learn why they were not successful in a competition. Under the Commission's policy on disclosure of information, departments are responsible for giving applicants complete information on staffing carried out under delegated staffing authority. Similarly, employees who believe that their right to fair and non-discriminatory treatment has been infringed upon should be able to have their complaints resolved within their own departments.

However, employees may take both appeals and complaints to the Appeals and Investigations Branch if they are not satisfied with their department's decision, or if the issue requires independent review.

Appeals

In 1982, the number of appeals decreased by 17,8 per cent : 2 885 in 1982 compared to 3 511 in 1981. The number of selection processes against which appeals were lodged also decreased: 1 644 in 1982 compared to 1 800 in 1981.

Of the 2 885 appeals filed in 1982, 2 813 were against selection processes under section 21 of the *Act*, and 72 were against recommendations to demote or release employees under section 31 of the *Act*. The percentage of appeals allowed against selection processes remained constant in 1981 and 1982, at 13,6 per cent.

The number of appeal board decisions rendered this year decreased by 15,3 per cent: 1 402 in 1982 compared to 1 655 in 1981. Of the 1 402 decisions, 999 or 71,3 per cent were rendered within 10 working days of the appeal hearing. The registrar's office required an average of 18 working days after the appeal expiry date to schedule a case, compared to an average of 22 working days in 1981.

Over the past few years, a fluctuation in the number of appeals has been noted. Although it is difficult to explain these changes, this year's decrease is probably due in part to the Commission's policy on disclosure of information, to the restraint program which resulted in fewer selection processes, and to the fact that Canada Post employees are no longer subject to the *Act*.

Appeal Boards

The Commission is responsible for applying the criteria set out in the *Public Service Employment Act* for establishing appeal boards. Recently, it reviewed its procedures for handling complaints intended as appeals, since appeal boards have sometimes been established where they were not warranted. Therefore, the Commission has determined the following conditions for establishing appeal boards.

- For an appointment or proposed appointment by closed competition, the appeal must be from an unsuccessful candidate and must be brought within the period specified by the Commission.

- For an appointment or proposed appointment by selection without competition, from within the Public Service, the person lodging an appeal must have received the Commission's opinion that his or her opportunity for advancement has been prejudicially affected. The appeal must also be brought within the period specified by the Commission.

- For a release or demotion, the deputy head must make a recommendation to the Commission, the employee must be notified in writing, and the employee must appeal within the period specified by the Commission.

From time to time, ambiguous cases will continue to arise. The Commission will consider them on a case-by-case basis. These conditions should ensure, however, that complaints are treated fairly, and that appeal boards are established where circumstances warrant.

Appeal Board Decisions

Following are summaries of two 1982 appeal board decisions. The first concerns official languages policy, and the second, management's right to establish the experience required for a job.

Valentine, P.
(82-21-NHW-7)

Although the appellant ranked first in the competition, she was found to be not qualified for the job, since she did not meet its language requirements, nor could she be temporarily excluded from meeting these requirements under the *Public Service Official Languages Exclusion Approval Order*. To be excluded, she would have had to demonstrate the aptitude for reaching the required level of French proficiency in the allotted time. This would have established her eligibility for language training at public expense. However, she was not able to do this.

The appellant argued that official languages policy and Commission procedures for assessing language aptitude made it virtually impossible for her and others in similar situations ever to be recognized as eligible for language training. In her view, this prevented her from being appointed to a position for which she was otherwise well-qualified.

The appeal board ruled that official languages policy on assessing language potential was neither unreasonable nor unfair. Under the exclusion approval order, certain people could be excluded from meeting the language requirements of a job, and the Commission had implemented a procedure to administer this order, which it was doing appropriately.

Mazur, M.
(82-21-AGR-4X)
The statement of qualifications for the vacant position was reviewed, and the selected candidate was found to be the only person in the area of competition who met the basic requirements of the position. Thus the department proposed, and the Commission agreed, that the selected candidate be transferred to the position. At the time, she occupied an identical but term position.

Appeal rights were posted. On receiving the appellant's appeal document, the department interviewed him and found that he lacked experience needed to meet the basic requirements of the job. The appellant claimed that management had been unreasonable in not considering his rated qualifications. In his view, the selection board should have concluded that he had demonstrated broad experience closely related to both the content and functions of the job in question.

Based on related Federal Court decisions that upheld management's right to establish the experience required for a job, the appeal board ruled that the experience requirement determined by management, and the selection board's decision that the appellant did not meet this requirement, were perfectly reasonable. Therefore, the appeal was dismissed.

Federal Court Judgements

Attorney General of Canada and Sharpe et al.
138 D.L.R. (3d) p. 159

The appeal board allowed an appeal against the transfer of an employee to a position similar to her own but in another city while an eligibility list existed to fill such a position. The employee's name did not and could not have appeared on this eligibility list. Two issues were before the Federal Court of Appeal:

- when an eligible list has been established for positions, can an employee whose name is not on the list be transferred to such a position in priority to persons on the eligible list; and
- alternatively, was the proposed transfer an appointment.

The Court held that once a competition has been conducted in accordance with the *Act*, and an eligible list has been established to fill certain positions in a district as vacancies occur, the list cannot then be ignored by filling a position with someone who did not and could not participate in the competition. Thus the Court concluded that the appeal board made no error in finding that the position should have been offered to the persons on the list, in order of merit. Given the above, the Court found it unnecessary to decide whether the transfer constituted an appointment.

Attorney General of Canada and Greaves et al.
[1982] 1 F.C., p. 806

The appeal board allowed an appeal under paragraph 21(b) of the *Act* against an appointment without competition, on grounds that the selection violated the merit principle, since no consideration had been given to the qualifications of other persons.

One member of the Federal Court of Appeal held that the requirements of the merit principle are always the same. They do not vary with the method of selection chosen. A selection made "according to merit" means that the best persons possible will be found for the various positions in the Public Service.

Another member's words were to the effect that the merit principle is intended to achieve more than merely the appointment of qualified persons. Its purpose is to find the best qualified persons from among those who are available. It is an implication of section 21 of the *Act* that in a selection without competition, the person's qualifications must be compared to those of the persons whose opportunity for advancement would be prejudicially affected by the appointment. As a practical matter, such persons may be identified before a selection is made, and any oversight may be subsequently corrected.

Therefore the Court decided that the appeal board had a valid reason for allowing the appeal, since the qualifications of the selected person had never been compared in any way with those of other persons.

Investigations

The volume of complaints lodged with the Investigations Directorate in 1982 increased by 5 per cent over those lodged in 1981: 897 in 1982 compared to 857 in 1981. This increase occurred despite the fact that Canada Post employees are no longer subject to the *Public Service Employment Act.*

The directorate closed 524 cases during the year, an increase of 23 per cent over the volume of the previous year. In 1982, 19 per cent of cases were founded, 53 per cent were unfounded, and 28 per cent were otherwise resolved.

Several cases of particular significance are summarized below. They represent a cross-section of the cases submitted for investigation in 1982, and show the balance that must be maintained between the rights of management and individual rights.

In the first case, a senior employee of an agency challenged the propriety of his rejection on probation. The case was investigated and the rejection found to be warranted. However, a number of recommendations were made to the agency on the lack of communication between its management and personnel services, as revealed in the investigation. A lack of adequate policy and procedures for such rejections on probation was also noted, and recommendations were made to correct the situation.

In a second case, an alleged withdrawal of a job offer was investigated. Findings revealed that staffing practices in the department, including its policy on advertising methods, determination of area of competition, and selection methods, were at odds with Commission policies, procedures, and selection criteria. A new competition was requested, and recommendations were made to the department to eliminate the weaknesses noted.

In another case, a term employee complained that his term was not renewed and that he was considered personally unsuitable for the job, despite a good rating from his supervisor. Investigation revealed that due to the employee's previous criminal record, the department could not rehire him unless he obtained a pardon. The agency responsible for granting the pardon would not do so unless he showed proof of a firm prospect of permanent employment. The Investigations Directorate acted as mediator and arranged for the department and agency to clarify the status of the employee. He obtained a pardon, and his name was placed on the eligible list for the next available position for which he was qualified.

In the final case, a term employee complained that his employment was terminated before the normal end of his term. Investigation showed that the termination was an improper lay-off. The department agreed to revise its approach to the termination of term employees, and compensation was arranged for the wages lost by the complainant.

Anti-Discrimination

In 1982, the Anti-Discrimination Directorate received 329 complaints, an increase of 8 per cent over the 305 complaints received in 1981. The directorate handled 505 cases, an increase of 19 per cent over the 426 cases handled in the previous year. It closed 233 investigation files, an increase of 37 per cent over the 170 investigations closed in 1981. The largest number of complaints of discrimination were (in the same order as in 1981) on the proscribed grounds of:

- race, colour, and national origin
- sex
- age and
- disability.

Following is a selection of cases investigated by the directorate this year.

An employee complained that management discriminated against her on grounds of age and sex, and harassed her into accepting a voluntary demotion. Upon investigation it was learned that although the employee was rated as fully satisfactory, concerns had been expressed about her error rate in processing documents, and her work had been monitored for six weeks. Her error rate decreased to within the range of errors of other employees. In spite of this improvement, management told the employee she would be demoted for incompetence unless she requested a "voluntary" demotion. Subsequently, the employee became disabled and could not perform her job.

The Anti-Discrimination Directorate upheld the employee's complaint of discrimination, since no other employee had been similarly treated, proper procedures had not been followed, and grounds for demotion were insufficient. She received retroactive reinstatement, full back pay and other benefits, and a commitment by management to reinstate and relocate her when she could work.

In another case, an employee complained that she was denied promotion because of discrimination based on sex and classification level. Investigation revealed that the CR-4 employee ranked first on the eligible list of an AS-4 closed competition. Without publishing the results, the department cancelled the competition on the grounds that the screening criteria were too strict and the interview questions were poor. After a thorough review of the entire competition, the directorate concluded that the reasons for cancelling the competition were inadequate, and that the department had exceeded its authority in cancelling a competition after establishing a valid eligible list.

The directorate did not uphold the complaint of discrimination on the grounds of sex, but upheld the complainant's allegation that she was denied an appointment because the department would not agree to a promotion from a CR-4 to an AS-4 level. In the conciliated settlement, appeal rights were granted to all unsuccessful candidates in the competition, and the complainant was appointed retroactively from the day she would have been appointed.

Training Public Servants

8 Language Training

Two major developments highlighted this year's activities. The Treasury Board and the Public Service Commission signed an agreement, The Official Languages Program Within the Public Service, which includes the division of language training roles and responsibilities between the two agencies. Also, amendments made to official languages policy in 1981 came into effect this year.

Division of Responsibilities

According to the agreement, the Treasury Board is basically responsible for developing objectives, policies, and guidelines, and for controlling language training activities. Responsibility for organizing and conducting these activities has been delegated to the Commission. Thus the Commission is responsible for providing language training and related technical and special services.

The Commission is not, however, the only agency involved in providing these services. Since 1977, the Treasury Board has gradually delegated responsibility for implementing official languages policy to departments, including provision of in-house language training services and choice of a supplier.

Since the Treasury Board has delegated responsibility to both the Commission and departments, close co-operation is required among all concerned to effectively plan language training activities, and to respond to the increasing number of requests for service. In the coming months, the Treasury Board and the Commission will define parameters for the delegation of authority, and will clarify the resulting responsibilities for the Commission. The Commission will, however, continue to play a major role, since it has acquired a wealth of experience in teaching adults a second language. Also, it is the only agency providing such services as the Advanced Language Training Program, technical and special assistance, and the assessment of language aptitude both for staffing purposes and for basic continuous courses offered by the Commission.

Implementation of 1981 Policy Amendments

In 1982, Commission activities were strongly influenced by two Treasury Board policy amendments. One amendment introduced the mandatory assessment of language aptitude of candidates for bilingual positions staffed on a "non-imperative" basis. The other assigned managers and candidates a more important role in the language training process.

The first amendment resulted in a marked increase in requests for the assessment of language aptitude. Its effects on staffing and changes to the assessment process are discussed in chapter 3.

The Commission also developed a new form for identifying language needs. Managers, already responsible for identifying bilingual positions and defining required levels of language proficiency, must now identify specific training needs with their employees, based on expected use of the employee's second language. This will enable the Commission to tailor language training programs to more effectively meet the requirements of bilingual positions.

Advanced Language Training Program

As forecast in its 1981 annual report, the Commission launched the Advanced Language Training Program this year. Its purpose is to increase the number of bilingual employees with a high degree of proficiency in their second official language. Participants receive four months of training and are then given assignments which require them to use their second official language.

Strict selection criteria must be met for the program. Of 90 candidates referred by 29 departments, only 49 were chosen. Of these, 31 were anglophone and 18 francophone, and 38 men and 11 women. These participants represent occupational groups and levels ranging from AS-2 to EX-4.

In its first year of operation, the Advanced Language Training Program continued to develop a pedagogical structure, and established a resource centre to promote individual learning. The program constantly upgrades course content and methodology, and plans to implement an integrated system to assess student progress.

Enrolment in Language Training

Enrolment in basic continuous full-time courses remained stable in 1982: 3 098 this year compared to 3 017 in 1981. Enrolment in other types of courses increased markedly, from 7 775 in 1981 to 10 160 in 1982. This increase resulted largely from increased demand for special courses and evening courses in the regions, and for English courses in the National Capital Region.

Departmental Program

The Commission offers part-time French courses* to approximately 60 departments in the National Capital Region, in classrooms provided by participating departments. A letter of agreement signed with each department or group of departments outlines the nature of the services provided and the responsibilities of those involved.

The Commission also upgraded eligibility criteria for these courses, to ensure maximum use of its pedagogical resources and to improve the level of student achievement. From now on, students taking basic courses must commit themselves to a minimum of 8 hours of training a week. Some students take up to 20 hours of weekly training.

In addition, students taking development courses must demonstrate the knowledge required to participate in these courses. The Commission has revised the content of all development courses, in an effort to better meet the needs of departments.

---

* Part-time English courses in the National Capital Region are provided by the Regional Program of the Language Training Program Branch.

9 Professional Training

This year, the Public Service Commission continued to provide high-quality training and training support services in line with Treasury Board policy and the recommendations of its Staff Training Council. The purpose of these services is to support departmental efforts to meet employment-related training needs that are essential for improving occupational skills in the Public Service.

Courses and Training Assistance Services

Since 1980, the 98 basic courses offered by the Commission have been grouped into nine categories, representing areas in which public servants must be knowledgeable to accomplish job-related tasks. In 1982, 498 courses were conducted for more than 10 200 participants. The following list gives the breakdown of courses by area of knowledge and percentage for 1981 and 1982.

	1981	1982
	%	%
Management Orientation	1,9	6,6
Management Theory and Practices	18,2	25,3
Electronic Data Processing	11,3	17,7
Financial Management	13,4	16,7
Materiel Management	2,4	3,2
Government Systems	0,0	0,2
Personnel Management	20,5	27,1
Systems Approach to Training	0,0	0,2
Individual Development	32,3	3,0

In the area of individual development, a new pre-retirement workshop was developed for senior managers and executives. Four of these workshops were held in the National Capital Region in 1982, for 82 participants. In addition, under an agreement with Carleton University and the University of Ottawa, 175 public servants took 11 evening courses to promote individual development. These courses focused mainly on oral and written communication.

Management Orientation Programs

Management orientation programs for members of the Management Category began in November 1981. Since January 1982, 210 people have participated in the senior managers' program, 281 in the executives' program, and 34 in the assistant deputy ministers' program. Teaching modules are continually reviewed and amended by the development team. These programs will also undergo major changes once the current analysis of tasks performed by the Management Category is completed, and current departmental feedback and future needs are taken into account.

Management orientation programs for middle managers and supervisors were also conducted this year. These programs, to be mandatory in April 1984, were offered seven times for 161 public servants. Twenty-eight departments have already obtained the documentation needed to conduct these courses themselves.

Training for Trainers

In 1982, the Commission developed three courses based on a systems approach to training, a logical method of ordering and arranging various training stages. The purpose of this approach is both to assist in administration of long and complex processes by subdividing them into smaller units, and to provide managers with a detailed testing plan.

One of these courses, *Conduct of Training Activities*, was presented in November 1982 for 24 participants from three departments. The other two courses, *Analysis and Design of Training Activities* and *Evaluation and Validation of Training Activities*, will be conducted in the fall of 1983.

Quality Control

As stated in its 1981 annual report, the Commission has established a team to validate courses, control their quality, and analyse the duties performed at all levels of management. Its first task was to develop the systems approach to training and produce a reference manual for departments and agencies. This team is currently analysing the duties of members of the Management Category, middle managers, and supervisors, based on a sample of 5 500 public servants from a total work-force of approximately 45 000.

In future, the Commission will develop courses based not only on the duties performed by the target clientele, but also on the principles of the systems approach to training. At present, 10 courses are being restructured in line with this approach. Although this development is currently behind schedule, it should be back on target in 1983.

Balanced Budget

As in 1981, the Commission succeeded in balancing its budget for overall operations financed by the staff training and development revolving fund. Commission managers achieved this by adopting special measures for expenditure control, and by ensuring maximum use of internal human resources and available space. In addition, the Treasury Board continues to fund activities for which the Commission cannot recover full costs.

Special Projects

The Commission is currently working with the Treasury Board to define measurable standards of performance for specialized instructors and personnel officers who conduct training courses. The two agencies are also preparing an audit manual for departmental training and development programs.

Internal Management

The budget of the Public Service Commission for 1982/1983 (figures 1, 2 and 3) totalled 106,8 M$ and 2 607 person-years, compared to 97,2 M$ and 2 593 person-years in 1981/1982. The increase of 9,6 M$ consists of 9,7 M$ in general price increases, 2,6 M$ for the Northern Careers Program formerly administered by Indian and Northern Affairs Canada, and 1,5 M$ for recruitment advertising, offset by a decrease of 3,7 M$ previously used for operating the Staff Development Branch and 0,5 M$ for the Career Orientation Program. The net increase of 14 person-years consists mainly of an increase from the Commission's new responsibility for the Northern Careers Program, offset by a reduction in the Staff Development Branch.

Management Practices and Processes

During the year, measures were taken to strengthen the Commission's internal management processes. A resource justification policy was developed to ensure a more consistent approach to determining resource requirements in the Commission, and to respond to Treasury Board requirements for multi-year operational plans. The Commission also participated in the Reform of the Estimates project, and published its first Part III of the Estimates (Program Expenditure Plan) in the spring of 1982.

A policy on program evaluation was established to govern the program evaluation activities in the Commission. This approach acknowledges the close inter-relationship between Commission and Treasury Board responsibilities in personnel management. In addition, at year-end the Commission was collaborating with the Treasury Board Secretariat in evaluating the planning and management of language training.

The Commission's management systems and controls were also reviewed by the Office of the Comptroller General as part of its Improvement in Management Practices and Controls program. Areas requiring further work were identified to improve the Commission's internal management processes. An action plan, to be reviewed with the Comptroller General and which responds to its observations, was being developed at the end of the year.

In 1982, advertising and travel budgets were reduced by 423 000 $, in response to the Treasury Board's freeze on travel and advertising for the Public Service. In addition, the Chairman, as chief executive officer, requested that senior managers reduce their expenses. This request was in response to restraint measures announced by the Treasury Board in September 1982 to reduce departmental overhead expenses, particularly those of a discretionary nature. Thus managers reviewed discretionary expenses and reported savings or deferral of expenses in the first nine months of 1982/1983 amounting to 711 703 $ in non-salary expenditure. Examples of such savings follow.

- reducing discretionary travel costs 75 500 $
- reorganizing telephone equipment 8 900 $
- cancelling planned attendance at conferences 29 000 $
- cancelling subscriptions to newspapers and periodicals 6 300 $
- reducing printing costs of publications by cancelling or modifying some of these, and distributing publications more efficiently 172 590 $
- scrutinizing the need to buy office equipment and furnishings, and identifying alternate solutions 224 200 $

Finally, the chief executive officer encouraged managers to continue this control of overhead expenses, by scrutinizing expenses and reporting quarterly on efforts and results in reducing discretionary costs.

Internal Audit

Following a Performance Assurance Review of the Internal Audit Directorate by the Comptroller General in late 1981, the Commission responded to all recommendations and has taken steps to resolve most issues. The 1981 annual report identified some of these steps as having been approved for implementation and 1982 as the year for making these changes. To meet the standards of the Comptroller General, the internal audit reporting relationship, a policy on the Audit Committee, and procedures for follow-up audit activities were clarified.

In 1982, a comprehensive audit of the Staffing Programs Branch was completed. The Commission began a program of functional audits covering financial, administrative, and personnel management activities; and conducted its first follow-up audit project, on the Language Training Program Branch.

Public Affairs

Recruitment advertising was analysed to find a more cost-effective way of informing Canadians about public service job opportunities, while maintaining a strong positive image of the Public Service. A new advertising format for implementation in 1983 is expected to reduce the cost of job advertising by 25 per cent.

Human Resources

To further the Commission's strategy of improving departmental staffing and career management, changes were made to the mechanisms used in the Personnel Directorate. During 1982, the Personnel Directorate reviewed its operations and organizational structure to ensure a more effective integration of personnel services for managers of the Commission. This review was also designed to identify improved operational methods to respond to managerial requirements, and to determine the feasibility of developing knowledge and experience in more than one personnel function among the directorate's personnel administrators. The results of this study are now being reviewed and the approved recommendations will be implemented in 1983.

Equality of Access

While working as a central agency to improve participation of under-represented groups throughout the Public Service, the Commission has also been working to improve participation of these groups in its own organization. Particular emphasis has been placed on participation of women in the Management Category, and on increasing participation of disabled and indigenous people at all levels in the Commission.

Measures have been taken to eliminate unnecessary obstacles to employment in the Commission for members of under-represented groups, and to ensure that, where qualified, applicants from these groups are considered for all competitions in the Commission. Women now represent 7 per cent of the Executive Group and 12 per cent of the Senior Management Group.

Employer/Employee Relations

During 1982, the Commission continued its efforts to maintain good relations both with its employees and with representatives of the bargaining agents. The Departmental Joint Consultation Committee and the joint consultation committee of each branch met to exchange points of view on matters of mutual interest. The Departmental Joint Consultation Committee met twice during the year and discussed such items as health and safety in the workplace, the compressed work-week in the Commission, and the Commission's approach to performance review. Consultation committees in a number of branches also met regularly throughout the year. During the year a number of internal personnel management policies and procedures were developed, on such subjects as the compressed work-week, part-time work, and authorization of employee leave.

Personnel Data Systems

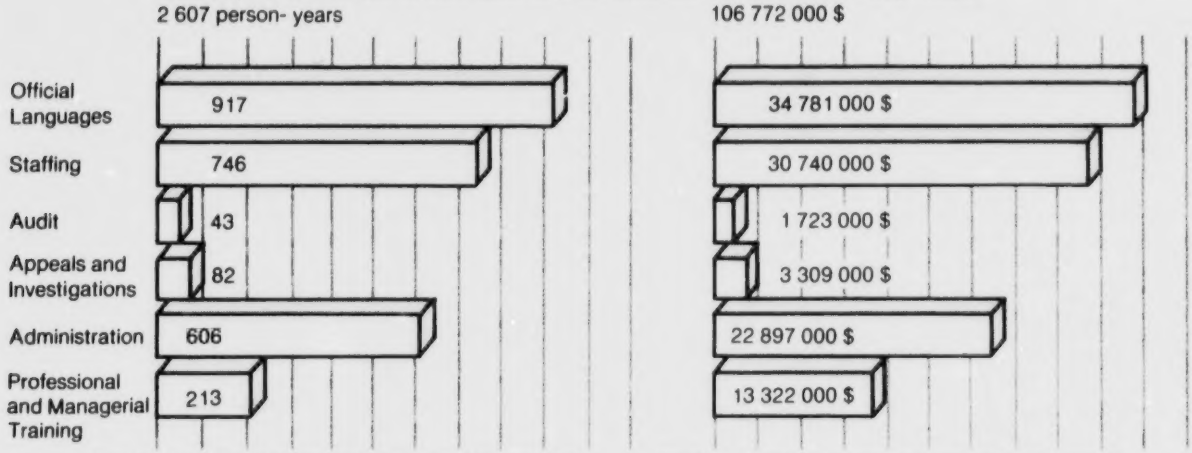
The Commission participated with the Treasury Board, Statistics Canada, and Supply and Services Canada in a project to establish a common Government of Canada Population Reporting File. Data from this file will be used for reporting federal employment statistics. As part of this effort, criteria were established for defining and reconciling the different populations as set out in various acts and regulations on federal employment.

The Commission assigned two full-time staff members to the task force to establish the Personnel Data Administration Centre in the Advisory Bureau for Computing, Supply and Services Canada. This centre will be responsible for:

- developing and operating a personnel data pool;
- managing data holdings and collection methods; and
- developing, planning, and co-ordinating the efforts of the Treasury Board and the Commission to reduce the burden on departments of central agency personnel information systems.

Figure 1

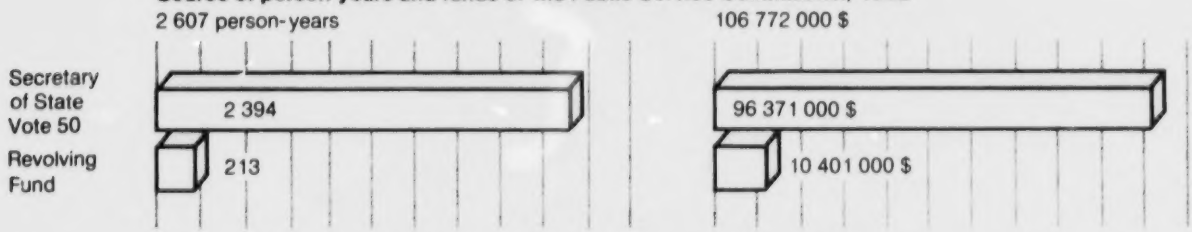
Person-years and funds of the Public Service Commission by major activity, 1982



Note: Funds allocated to professional and managerial training include a subsidy of 2 921 000 $ for the revolving fund. A revolving fund is an authorization to draw money from the Consolidated Revenue Fund as working capital for prescribed purposes. The money drawn should not exceed a certain amount at any one time and may be spent on a continuing basis. The fund is maintained through returns on expenditures.

Figure 2

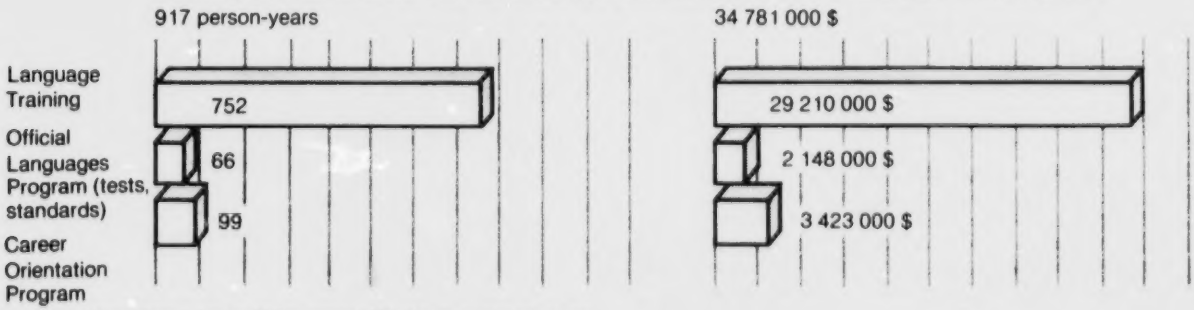
Source of person-years and funds of the Public Service Commission, 1982



Note: The total for Secretary of State Vote 50 includes a subsidy of 2 921 000 $ for the revolving fund and a special Treasury Board allotment of 10 person-years and 97 606 $ for the Student Summer and Youth Employment Program.

Figure 3

Person-years and funds of the Public Service Commission for official language activities, 1982



Note: From 1 April to 30 September 1982, 9 person-years were transferred to other departments under the Career Orientation Program.

Facts to Note

Population

- The number of employees rose from 215 643 in 1981 to 222 582 in 1982, an increase of 3,2 per cent (table 1).
- The officer categories grew from 102 127 in 1981 to 107 342 in 1982, an increase of 5,1 per cent. The Administrative Support Category grew from 68 123 in 1981 to 70 757 in 1982, an increase of 3,9 per cent (table 10).
- The number of women in the Public Service rose from 84 801 in 1981 to 89 922 in 1982, an increase of 6,0 per cent. The percentage of women rose from 39,3 per cent in 1981 to 40,4 per cent in 1982 (table 10), an increase of 1,1 per cent.
- The number of francophones in the Public Service rose from 56 044 in 1981 to 59 099 in 1982, an increase of 5,5 per cent. The percentage of francophones rose from 26,4 per cent in 1981 to 26,8 per cent in 1982 (table 11), an increase of 0,4 per cent.
- The number of employees in the National Capital Region rose from 68 563 in 1981 to 72 042 in 1982, an increase of 5,1 per cent. The percentage of employees in the National Capital Region rose from 31,8 per cent in 1981 to 32,4 per cent in 1982 (table 14), an increase of 0,6 per cent.

Appointments

- Total appointments declined from 115 017 in 1981 to 100 041 in 1982, a decrease of 13,0 per cent (table 29), mainly in indeterminate appointments.
- The proportion of appointments for a specified period increased from 40,9 per cent in 1981 to 47,9 per cent in 1982 (table 29).
- Lateral transfers (redeployments) declined from 36 229 in 1981 to 21 172 in 1982 (table 30), a decrease of 41,6 per cent.
- Reappointments for a specified period rose from 27 007 in 1981 to 34 289 in 1982, an increase of 27,0 per cent (table 30).
- Appointments of Administrative Support Category employees accounted for 47,3 per cent of total appointments (table 30).
- Employee mobility (table 31):
  93,7 per cent of appointments were within the same department
  87,8 per cent of appointments were within the same group or subgroup
  49,5 per cent of appointments were from one specified period position to another.
- Appointments to bilingual positions (imperative staffing) rose from 8 051 in 1981 to 10 178 in 1982, an increase of 26,4 per cent (table 36).

Separations

- Resignations (table 48) declined from 14 859 in 1981 to 8 387 in 1982, a decrease of 43,6 per cent.
- Total separations (table 48) and lay-offs (table 46) declined from 26 864 in 1981 to 20 274 in 1982, a decrease of 24,5 per cent.

Appeals

- Appeals declined from 3 511 in 1981 to 2 885 in 1982, a decrease of 17,8 per cent (table 42).

Developmental Training

- The number of participants in develc pmental training courses declined from 13 069 in 1981 to 10 251 in 1982, a decrease of 21,6 per cent (table 53).

Language Training

- The number of participants in language training courses other than basic continuous full-time day courses rose from 7 775 in 1981 to 10 160 in 1982, an increase of 30,7 per cent (table 55).

Explanatory Notes

Population Coverage

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. The data on these employees are broken down by type of employment, department, location, sex, language group, salary group, age group, and occupational group and category. Data on appointments, separations, appeals, professional and managerial training, and language training are also included.

The Public Service as defined here does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of under six months;
- people appointed by the Governor in Council, such as deputy heads and ministerial staff;
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces; and
- employees of Crown corporations such as Air Canada, and certain federal agencies such as the National Research Council Canada.

However, it does include civilian employees working for National Defence and public service employees working for the RCMP.

Total federal employment for 1982 is 583 752* (page 44). Public service employees, as defined in this report, make up 38,1 per cent of this total (page 45).

Various acts and regulations include different federal government employee populations. For example, each of the following acts sets out different but overlapping populations:

- the *Public Service Staff Relations Act*;
- the *Financial Administration Act*;
- the *Public Service Employment Act*;
- the *Public Service Superannuation Act* and other superannuation acts; and
- the *Official Languages Act*.

The employee population of this report is published in accordance with the qualifications of the population coverage as stated in subchapter 045-2 of the *Personnel Management Manual* and in the corresponding system users' manual or documentation.

Differences in population given by the Public Service Commission, the Treasury Board Secretariat, and Statistics Canada can be attributed to timing and population definition. For example, the Commission includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, comparisons between data in this report and data in other publications, such as those of Statistics Canada and the Treasury Board Secretariat, should be made with caution, as they may be based on different populations.

For example, the Commission reports the number of employees on strength at the end of a year. This data should not be confused with a "person-year," which is the employment of one person for one full year or its equivalent. The "person-years" reported by the Treasury Board Secretariat in the *Estimates* represent an annual resource allotment that a department may use. The "person on strength" used by the Commission expresses the way in which human resource needs have been met, and gives information on the demographic characteristics of various populations.

Population Changes

The population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year, as a result of inclusion or exclusion of commissions, agencies, and particular types or groups of employees.

Canada Post

In 1981, Canada Post became a Crown corporation not subject to the *Act*. This removed some 60 000 employees from the population of the Public Service.

Management Category

Population data for the Management Category have changed, as a result of the conversion of the Senior Executive (SX) and SX equivalent level positions to the Executive (EX) Group, and to the establishment of the Senior Management (SM) Group. While most of the EX conversion is complete, conversion to the SM Group is still in progress. Population data for each of these groups will continue to change until the conversion is complete, at which time it is expected that the Management Category will comprise some 4 000 members.

Because the SM conversion had just begun in 1981, data were given only for the EX Group last year. In 1982, data are given for the SM as well as for the EX Groups. These changes, plus changes in definition of types of appointments in the Management Category, have produced variations in population and appointment data.

Appointment Changes

The implementation of the Report on Staffing Transaction form has required identification criteria different from those previously used.

* Source: Federal Government Employment (Catalogue 72-004), Statistics Canada

Acting appointments, ranging from about 12 000 in 1981 to about 9 000 in 1982, are not included in the total number of appointments and promotions, to present an accurate picture of the number of true promotions in the Public Service.

The number of lateral transfers within departments has been affected by the Commission's decision not to consider most of these transfers as appointments.

The number of appointments to the Public Service in 1982, plus the number of employees in 1981, minus the separations in 1982 does not equal the 1982 population figure. This is because over the last few years, there have been between 10 000 and 15 000 initial appointments to the Public Service for specified periods of under six months that were not recorded for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and complete the initial six-month period, they are considered as having been appointed from within the Public Service.

Sources of Data

Each year, new efforts are made to monitor the appointment data from departments. New data systems are introduced to monitor areas where information is required, and statistics are compiled from a variety of sources.

Population and Appointment

Population statistics come from the Common Government of Canada Population Reporting File, based on payroll information from Supply and Services Canada on 31 December 1982. Population data on the Management Category are based on data in the Commission's Management Resources Information System. On 31 December 1982, the Supply and Services Canada Incumbent System identified 3 340 employees in the Management Category, while the Commission's Management Resources Information System identified 3 175. This difference of 165 people consists mainly of employees in the Scientific and Professional and the Administrative and Foreign Service Categories who had already been converted to the Management Category in the one system but not yet in the other, due to a time lag in the exchange of data between the two systems. In general, appointments, lay-offs, appeals, and training data are based on Commission records.

Language Group

For population and separation data, the first official language of employees comes from payroll and superannuation records of Supply and Services Canada. Language data for the Management Category are based on Commission records.

As of January 1981, appointment data collected on the Report on Staffing Transaction forms are compiled according to employees' first official language and are stored in the related computer system, the Appointment Information Management System. In 1982, the appointment documents of 608 employees did not include a first official language.

To reduce the number of cases of unknown first official language in population and separation statistics, data are sometimes obtained from other sources, such as the Official Languages Information System. In 1982, this reduced the number of unknown cases to approximately 2 000. In the tables, all calculations and percentages on language groups are based on the known population rather than on the actual total.

Separations

Information on releases for incompetence or incapacity and on revocations of appointment is based on Commission records. Information on other separations comes from the Incumbent System discussed below.

Data Systems

Incumbent System

The Supply and Services Canada Incumbent System used for the Common Government of Canada Population Reporting File gives personnel information and data on federal government employees. This information is available on a service-wide basis for the Treasury Board Secretariat and other central agencies, and includes all departments under the jurisdiction of each central agency.

The Incumbent System provides information for human resource planning, mobility studies, research, population statistics, and other areas of personnel management. It was developed and introduced in early 1980 to replace the Master Output Support system as the primary source of information on government employees.

Management Resources Information System

In July 1981, the Commission introduced the Management Resources Information System. This system was developed and designed in close co-operation with selected departments and the Treasury Board Secretariat, and plays a major role in personnel management and administration of the Management Category.

It maintains information, both computerized and hard copy, on approximately 26 000 public service employees at senior levels and on 2 000 junior personnel administrators. As well, the system contains information on applicants to the Management Category from outside the Public Service. In 1983, junior financial administrators will also be included in the system. Data are collected from 12 different sources, including the employee, management, and other public service systems such as the Treasury Board's Senior Personnel Information System.

Appointment Information Management System

The source of data for all annual report appointment tables is the Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

In January 1981, the Commission replaced the Staffing Action Form, used since 1975, with the Report on Staffing Transaction and its related computer system, the Appointment Information Management System. The major benefits of this system are a simplified form for departments to complete, more accurate and more timely data, on-line access to data, cross-checks with data previously collected, and flexibility for upgrading the system.

Central Priorities Statistical Record

This system was established in late 1978 as a more reliable source of statistics on statutory and administrative priorities. A statutory priority is an entitlement to consideration for appointment before general applicants. It is set out in legislation, and includes people such as those returning from leaves of absence and those who have been laid off. An administrative priority is a similar entitlement to consideration for appointment, but based on Commission policy rather than on legislation. This includes people such as those notified of surplus status and those who were unsuccessful in their language training.

In 1982, administrative priority was extended to surplus or laid off employees who accepted lower-level positions, and to employees who relocated with their spouses. Since 1979, data on lay-offs have come from this Central Priorities Statistical Record rather than from separation documents.

Staffing Glossary

General

- Appointment to the Public Service
  An appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

- Appointment within the Public Service
  An appointment, within or between departments, made in a department or agency subject to the *Public Service Employment Act*.

- Employee Mobility
  The movement of an employee either within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Types of Appointments

- Promotion
  An appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

- Lateral Transfer
  An appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level; or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

- Downward Transfer
  An appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

- Demotion
  An appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This action is taken for reasons of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Act*.

- Reappointment for an Additional Term
  An appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level; where the new appointment is for a specified period; and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

- Reclassification
  An appointment of an employee to a position that has been re-evaluated; where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Types of Employment

- Indeterminate
  Part-time or full-time employment with no fixed duration.

- Specified Period
  Part-time or full-time employment for a predetermined period (a term employee). In this report, the Commission includes only term employees with specified periods of employment of over six months.

- Seasonal
  Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

- Full-Time
  The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement, or where one is not applicable, set out by the employer.

- Part-Time (under the *Public Service Employment Act*)
  The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January 1981).

- Part-Time (excluded from the *Public Service Employment Act*)
  The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January 1981).

Types of Selection Processes

- Selection with Competition
  A selection process where either a competition poster or inventory is used to identify candidates.

- Selection without Competition
  A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

- Open Competition
  A competition open to people from within and outside the Public Service.

- Closed Competition
  A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Appeal and Selection Process

- Appealable Selection Process
  Selection process which is subject to appeal under section 21 of the *Act*.

- Appealed Selection Process
  Appealable selection process against which at least one appeal has been lodged.

- Disposition of Appeals
  The course of action after an appeal has been lodged against a selection process. An appeal may or may not be allowed. Appeals not allowed may be dismissed or otherwise disposed of by an appeal board, with or without an oral hearing, either because the appellant withdrew the appeal or had no right to appeal.

Official Languages and Staffing

- Linguistic Status of a Position
  The linguistic requirements of a position: bilingual, English essential, French essential, or English or French essential.

- Linguistic Status of an Incumbent
  The employee's status in meeting the linguistic requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

- Bilingual Position (Imperative Staffing)
  A position whose linguistic requirements must be met by the candidate upon appointment.

- Bilingual Position (Non-Imperative Staffing)
  A position to which candidates who have not met the linguistic requirements may be appointed, if they:

  — are eligible for language training at public expense;

  — have satisfied the Commission that they have the ability to succeed in language training; and

  — agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified.

- Bilingual Position (Linguistic Requirement Suspended)
  A position whose linguistic requirement is suspended either for candidates 55 years of age or over, or on humanitarian grounds.

- Linguistic Profile
  The levels of language proficiency required in both official languages in four abilities: reading, writing, understanding, and speaking.

Separations

- Separation
  The termination of a person's employment in the part of the Public Service to which the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

- Release for Incompetence or Incapacity
  The termination of a person's employment, under subsection 31(1) of the *Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties." This is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

- Lay-Off
  The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Glossary of Terms—Management Category

General

- Management Category
  An occupational category composed of two groups. Personnel in these groups are responsible for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

- Executive (EX) Group
  The senior group of the Management Category, consisting of five levels and including assistant deputy ministers.

- Senior Management (SM) Group
  The group immediately below the Executive Group in the Management Category, consisting of one level.

Types of Appointments

- Promotion
  An appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group, or in another group for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

- Redeployment
  Appointment of Management Category employees within and between departments, where the employee's group and level remain the same.

- Downward Transfer
  An appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group, or in another group for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

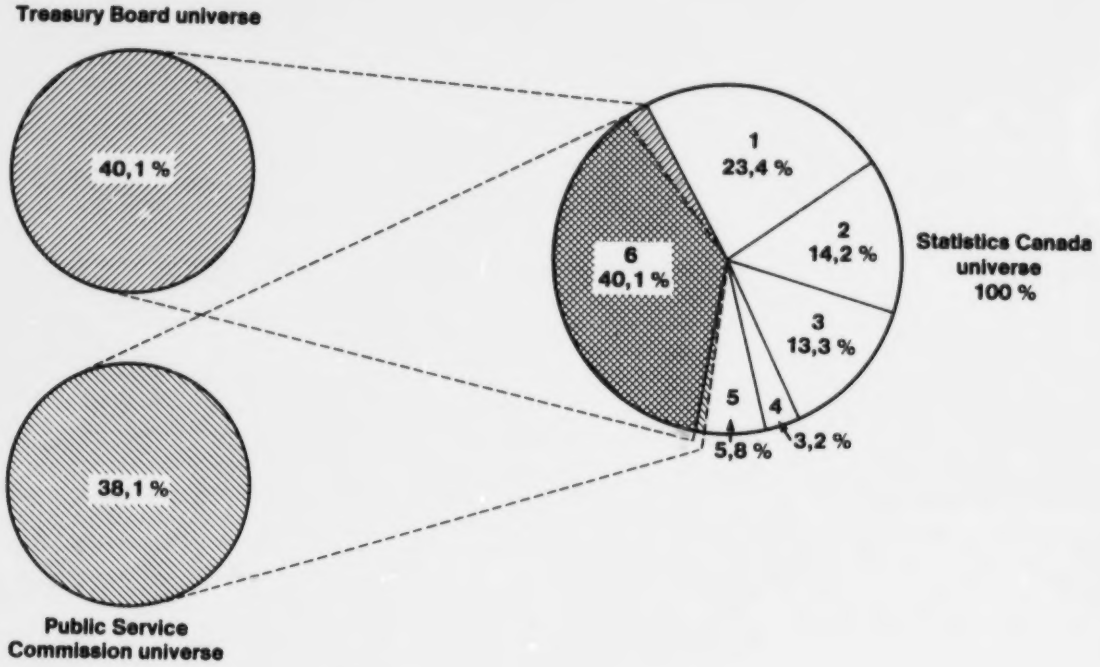
- Demotion
  An appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This action is taken for reasons of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Act*.

Federal Government Employment, December 1982

Statistics Canada:		
Federal government employment reported by Statistics Canada		**583 752**
Less:		
Government enterprise employees	136 383	
DND military personnel	82 888	
Canada Post employees	77 963	
RCMP uniformed personnel	18 685	
Employees of other corporations and agencies for which Treasury Board is not the employer	33 632	
	349 551	–349 551
Treasury Board: Federal public service workforce for which Treasury Board is the employer*		**234 201**
Plus:		
Public Service Staff Relations Board	168	
Northern Careers Program, Public Service Commission	49	
	217	+217
Less:		
Other employees not appointed by the Public Service Commission	1 835	
Term employees appointed for under 6 months	10 001	
	11 836	– 11 836
Public Service Commission: Federal government employment reported by the Public Service Commission		**222 582**

* Departments and agencies listed in schedule I, part 1 of the *Public Service Staff Relations Act*.

Federal Government Employment—December 1982
(Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board, and the Public Service Commission)



Legend

1 Government enterprises

2 DND military personnel

3 Canada Post

4 RCMP uniformed personnel

5 Employees of other corporations and agencies for which Treasury Board is not the employer

6 Federal public service workforce for which Treasury Board is the employer (departments and agencies listed in schedule 1, part 1 of the *Public Service Staff Relations Act*)

Population

1	Type of employment	47
2	Geographic area (Canada and outside Canada) and sex	48
3	Geographic area (Canada and outside Canada) and language group	48
4	Department and sex	49
5	Department and language group	51
6	Age and sex	53
7	Age and language group	53
8	Salary and sex	54
9	Salary and language group	54

Table 1

Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1981 and 1982

Type of employment	1981	1982
Full-time		
• Indeterminate	197 187	203 262
• Seasonal	1 432	1 326
• Specified period	14 546	14 798
Total	**213 165**	**219 386**
Part-time		
• Indeterminate	1 775	2 366
• Seasonal	80	97
• Specified period	621	732
Total	**2 476**	**3 195**
Grand total[a]	**215 643**	**222 582**

[a] Includes 2 employees in 1981 and 1 in 1982 whose type of employment was not specified on pay documents.

Note: Employees hired for periods of less than six months have been excluded from the tables. In December 1982, their number was 10 001.

Source: Department of Supply and Services

Table 2

Geographic area (Canada and outside Canada) and sex

Number and percentage of employees, by geographic area and sex, 1981 and 1982

Geographic area	1981				1982			
	Men	Women		Total*	Men	Women		Total*
		No.	%			No.	%	
Newfoundland	3 967	1 256	24,0	5 223	3 997	1 373	25,6	5 370
Prince Edward Island	1 059	443	29,5	1 502	1 108	530	32,4	1 638
Nova Scotia	10 545	3 510	25,0	14 056	10 391	3 631	25,9	14 023
New Brunswick	4 681	2 505	34,9	7 186	4 782	2 668	35,8	7 450
Quebec (except NCR)	20 058	11 106	35,6	31 167	19 915	11 551	36,7	31 466
Quebec (NCR)	8 425	7 572	47,3	15 997	8 791	8 231	48,4	17 022
Ontario (except NCR)	21 258	14 644	40,8	35 903	21 311	15 348	41,9	36 660
Ontario (NCR)	29 295	23 270	44,3	52 566	30 216	24 804	45,1	55 020
Manitoba	5 659	4 372	43,6	10 031	5 712	4 626	44,7	10 338
Saskatchewan	3 398	2 464	42,0	5 862	3 380	2 608	43,6	5 988
Alberta	7 351	4 983	40,4	12 335	7 625	5 396	41,4	13 021
British Columbia	12 514	7 085	36,1	19 599	12 797	7 603	37,3	20 400
Yukon	435	464	51,6	899	448	495	52,5	943
Northwest Territories	877	737	45,7	1 614	842	666	44,2	1 508
Outside Canada	1 313	390	22,9	1 703	1 343	392	22,6	1 735
Total	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

*Includes 7 employees in 1981 and 2 in 1982 whose sex was not specified on pay documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 3

Geographic area (Canada and outside Canada) and language group

Number and percentage of employees, by geographic area and language group, 1981 and 1982

Geographic area	1981					1982				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total*	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total*
		No.	%				No.	%		
Newfoundland	5 115	34	0,7	5 149	5 223	5 261	49	0,9	5 310	5 370
Prince Edward Island	1 392	88	5,9	1 480	1 502	1 511	111	6,8	1 622	1 638
Nova Scotia	13 466	375	2,7	13 841	14 056	13 471	444	3,2	13 915	14 023
New Brunswick	5 551	1 549	21,8	7 100	7 186	5 606	1 752	23,8	7 358	7 450
Quebec (except NCR)	2 260	28 602	92,7	30 862	31 167	2 044	29 212	93,5	31 256	31 466
Quebec (NCR)	9 226	6 707	42,1	15 933	15 997	9 634	7 344	43,3	16 978	17 022
Ontario (except NCR)	34 212	1 332	3,7	35 544	35 903	34 837	1 563	4,3	36 400	36 660
Ontario (NCR)	35 820	16 211	31,2	52 031	52 566	37 359	17 331	31,7	54 690	55 020
Manitoba	9 544	234	2,4	9 778	10 031	9 853	284	2,8	10 137	10 338
Saskatchewan	5 413	56	1,0	5 469	5 862	5 678	56	1,0	5 734	5 988
Alberta	11 964	189	1,6	12 153	12 335	12 671	239	1,9	12 910	13 021
British Columbia	19 036	184	1,0	19 220	19 599	20 019	209	1,0	20 228	20 400
Yukon	807	8	1,0	815	899	898	13	1,4	911	943
Northwest Territories	1 427	58	3,9	1 485	1 614	1 418	58	3,9	1 476	1 508
Outside Canada	1 273	417	24,7	1 690	1 703	1 290	434	25,2	1 724	1 735
Total	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

*Includes 3 093 employees in 1981 and 1 933 in 1982 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.

Source: Department of Supply and Services

Table 4

Department and sex

Number and percentage of employees, by department and sex, 1981 and 1982

Department	1981				1982			
		Women				Women		
	Men	No.	%	Total[a]	Men	No.	%	Total[a]
National Defence (civilian)	24 070	10 317	30,0	34 389	23 700	10 496	30,7	34 197
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	13 750	11 379	45,3	25 129	13 879	11 927	46,2	25 806
Employment and Immigration	9 340	13 551	59,2	22 892	9 563	14 851	60,8	24 414
Transport	16 456	3 516	17,6	19 974	16 966	3 909	18,7	20 875
Environment	7 657	2 554	25,0	10 211	7 881	2 831	26,4	10 712
Supply and Services	4 968	4 892	49,6	9 860	4 981	5 079	50,5	10 060
Correctional Service of Canada	7 922	2 058	20,6	9 980	7 743	2 153	21,8	9 896
Agriculture	7 038	2 398	25,4	9 436	7 126	2 592	26,7	9 718
National Health and Welfare	3 288	5 407	62,2	8 695	3 291	5 713	63,4	9 004
Public Works	6 518	1 966	23,2	8 485	6 616	2 055	23,7	8 672
Indian Affairs and Northern Development	2 875	2 838	49,7	5 713	2 922	3 026	50,9	5 948
Fisheries and Oceans	4 011	1 288	24,3	5 300	4 204	1 400	25,0	5 604
Statistics Canada	2 137	2 408	53,0	4 545	2 201	2 505	53,2	4 706
Energy, Mines and Resources	2 860	1 220	29,9	4 080	3 190	1 473	31,6	4 663
Veterans Affairs	1 822	2 309	55,9	4 131	1 769	2 328	56,8	4 097
External Affairs	1 984	1 238	38,4	3 222	2 535	1 487	37,0	4 022
Royal Canadian Mounted Police[b]	706	2 923	80,5	3 629	707	2 996	80,9	3 703
Secretary of State of Canada	1 089	1 948	64,1	3 037	1 156	2 026	63,7	3 182
Public Service Commission	1 019	1 491	59,4	2 510	983	1 508	60,5	2 491
Consumer and Corporate Affairs	1 263	873	40,9	2 136	1 382	1 017	42,4	2 399
Communications	1 364	777	36,3	2 141	1 453	800	35,5	2 253
Industry, Trade and Commerce	1 523	950	38,4	2 473	1 016	778	43,4	1 794
Justice	557	668	54,5	1 225	587	719	55,1	1 306
Canadian International Development Agency	584	496	45,9	1 080	608	539	47,0	1 147
Regional Economic Expansion	630	527	45,5	1 157	581	470	44,7	1 051
National Museums of Canada	558	380	40,5	938	564	412	42,2	976
Finance	360	312	46,4	672	419	382	47,7	801
Labour	394	419	51,5	813	369	424	53,5	793
Treasury Board (Secretariat)	414	342	45,2	756	429	364	45,9	793
Canadian Grain Commission	616	166	21,2	782	610	173	22,1	783
Public Archives of Canada	444	311	41,2	755	452	325	41,8	777
Canadian Transport Commission	450	297	39,8	747	455	311	40,6	766
National Library of Canada	146	370	71,7	516	162	386	70,4	548
National Energy Board	240	144	37,5	384	268	163	37,8	431
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	208	185	47,1	393	216	195	47,4	411
Privy Council Office	118	168	58,7	286	134	196	59,4	330
Canadian Pension Commission	110	197	64,2	307	100	226	69,3	326
Solicitor General	112	128	53,3	240	118	149	55,8	267
National Parole Board	72	174	70,7	246	70	180	72,0	250
Insurance	122	61	33,3	183	130	72	35,6	202
Veterans' Land Administration	78	76	49,4	154	87	101	53,7	188
Prairie Farm Rehabilitation Administration	85	85	50,0	170	93	90	49,2	183
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	116	66	36,3	182	117	65	35,7	182
Public Service Staff Relations Board	76	83	52,2	159	79	89	53,0	168
Ministry of State for Economic Development	40	51	56,0	91	82	82	50,0	164

Table 4 cont'd

Department	1981 Men	1981 Women No.	1981 Women %	1981 Total[a]	1982 Men	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]
Science and Technology	78	82	51,3	160	79	78	49,7	157
Federal Court	71	70	49,6	141	67	83	55,3	150
Office of the Commissioner of Official Languages	55	71	56,3	126	58	76	56,7	134
Foreign Investment Review Agency	74	55	42,6	129	75	58	43,6	133
Canadian Human Rights Commission	44	73	62,4	117	46	75	62,0	121
Bureau of Pensions Advocates	45	69	60,5	114	35	63	64,3	98
Office of the Secretary to the Governor General	33	46	58,2	79	37	54	59,3	91
Canada Labour Relations Board	27	42	60,9	69	28	50	64,1	78
Ministry of State for Social Development	24	31	56,4	55	31	42	57,5	73
Office of the Chief Electoral Officer	26	19	42,2	45	42	25	37,3	67
Federal-Provincial Relations Office	32	39	54,9	71	33	33	50,0	66
Supreme Court	26	27	50,9	53	30	33	52,4	63
Immigration Appeal Board	18	31	63,3	49	18	35	66,0	53
Law Reform Commission of Canada	10	25	71,4	35	11	31	73,8	42
International Joint Commission	20	16	44,4	36	18	20	52,6	38
Tax Review Board	11	22	66,7	33	11	22	66,7	33
Tariff Board	14	12	46,2	26	13	12	48,0	25
Office of the Coordinator, Status of Women	0	17	100,0	17	0	21	100,0	21
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	10	12	54,5	22	8	10	55,6	18
Restrictive Trade Practices Commission	4	12	75,0	16	6	12	66,7	18
War Veterans Allowance Board	17	8	32,0	25	12	6	33,3	18
Pension Review Board	6	9	60,0	15	5	12	70,6	17
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	6	100,0	6	1	8	88,9	9
Total	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a] Includes 7 employees in 1981 and 2 in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b] Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 5

Department and language group

Number and percentage of employees, by department and language group, 1981 and 1982

Department	1981					1982				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
		No.	%				No.	%		
National Defence (civilian)	27 400	6 557	19,3	33 957	34 389	27 330	6 648	19,6	33 978	34 197
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	18 749	6 297	25,1	25 046	25 129	19 208	6 566	25,5	25 774	25 806
Employment and Immigration	15 092	7 540	33,3	22 632	22 892	16 057	8 045	33,4	24 102	24 414
Transport	15 333	4 255	21,7	19 588	19 974	16 192	4 581	22,1	20 773	20 875
Environment	8 302	1 824	18,0	10 126	10 211	8 612	2 043	19,2	10 655	10 712
Supply and Services	6 120	3 682	37,6	9 802	9 860	6 136	3 839	38,5	9 975	10 060
Correctional Service of Canada	6 722	3 187	32,2	9 909	9 980	6 706	3 172	32,1	9 878	9 896
Agriculture	7 370	1 924	20,7	9 294	9 436	7 576	2 032	21,1	9 608	9 718
National Health and Welfare	6 673	1 825	21,5	8 498	8 695	6 898	1 969	22,2	8 867	9 004
Public Works	6 104	2 294	27,3	8 398	8 485	6 342	2 266	26,3	8 608	8 672
Indian Affairs and Northern Development	4 346	731	14,4	5 077	5 713	4 753	816	14,7	5 569	5 948
Fisheries and Oceans	4 771	508	9,6	5 279	5 300	4 965	629	11,2	5 594	5 604
Statistics Canada	2 862	1 514	34,6	4 376	4 545	3 015	1 612	34,8	4 627	4 706
Energy, Mines and Resources	3 233	837	20,6	4 070	4 080	3 589	1 065	22,9	4 654	4 663
Veterans Affairs	2 624	1 492	36,2	4 116	4 131	2 598	1 477	36,2	4 075	4 097
External Affairs	2 256	937	29,3	3 193	3 222	2 891	1 104	27,6	3 995	4 022
Royal Canadian Mounted Police[b]	2 856	751	20,8	3 607	3 629	2 870	820	22,2	3 690	3 703
Secretary of State of Canada	903	2 133	70,3	3 036	3 037	1 005	2 176	68,4	3 181	3 182
Public Service Commission	923	1 536	62,5	2 459	2 510	953	1 515	61,4	2 468	2 491
Consumer and Corporate Affairs	1 421	711	33,3	2 132	2 136	1 533	855	35,8	2 388	2 399
Communications	1 547	592	27,7	2 139	2 141	1 590	660	29,3	2 250	2 253
Industry, Trade and Commerce	1 928	508	20,9	2 436	2 473	1 386	392	22,0	1 778	1 794
Justice	811	396	32,8	1 207	1 225	873	428	32,9	1 301	1 306
Canadian International Development Agency	519	558	51,8	1 077	1 080	542	605	52,7	1 147	1 147
Regional Economic Expansion	768	380	33,1	1 148	1 157	669	371	35,7	1 040	1 051
National Museums of Canada	658	279	29,8	937	938	671	304	31,2	975	976
Finance	448	215	32,4	663	672	527	269	33,8	796	801
Labour	599	212	26,1	811	813	565	228	28,8	793	793
Treasury Board (Secretariat)	480	267	35,7	747	756	529	261	33,0	790	793
Canadian Grain Commission	718	39	5,2	757	782	719	44	5,8	763	783
Public Archives of Canada	474	280	37,1	754	755	486	291	37,5	777	777
Canadian Transport Commission	522	224	30,0	746	747	537	227	29,7	764	766
National Library of Canada	334	176	34,5	510	516	352	196	35,8	548	548
National Energy Board	330	51	13,4	381	384	360	67	15,7	427	431
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	197	189	49,0	386	393	205	203	49,8	408	411
Privy Council Office	156	128	45,1	284	286	173	154	47,1	327	330
Canadian Pension Commission	247	59	19,3	306	307	244	80	24,7	324	326
Solicitor General	163	65	28,5	228	240	180	80	30,8	260	267
National Parole Board	145	98	40,3	243	246	150	100	40,0	250	250
Insurance	142	41	22,4	183	183	153	48	23,9	201	202
Veterans' Land Administration	137	16	10,5	153	154	166	20	10,8	186	188
Prairie Farm Rehabilitation Administration	117	0	0,0	117	170	150	0	0,0	150	183
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	128	54	29,7	182	182	133	49	26,9	182	182
Public Service Staff Relations Board	76	72	48,6	148	159	79	78	49,7	157	168
Ministry of State for Economic Development	58	28	32,6	86	91	107	49	31,4	156	164
Science and Technology	98	62	38,8	160	160	96	61	38,9	157	157
Federal Court	62	40	39,2	102	141	67	57	46,0	124	150
Office of the Commissioner of Official Languages	30	96	76,2	126	126	31	102	76,7	133	134
Foreign Investment Review Agency	99	30	23,3	129	129	108	25	18,8	133	133
Canadian Human Rights Commission	80	37	31,6	117	117	79	39	33,1	118	121

Table 5 cont'd

Department	1981					1982				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
		No.	%				No.	%		
Bureau of Pensions Advocates	95	19	16,7	114	114	80	18	18,4	98	98
Office of the Secretary to the Governor General	32	42	56,8	74	79	39	51	56,7	90	91
Canada Labour Relations Board	25	44	63,8	69	69	29	49	62,8	78	78
Ministry of State for Social Development	35	20	36,4	55	55	43	30	41,1	73	73
Office of the Chief Electoral Officer	7	38	84,4	45	45	16	51	76,1	67	67
Federal-Provincial Relations Office	44	27	38,0	71	71	33	33	50,0	66	66
Supreme Court	16	24	60,0	40	53	21	32	60,4	53	63
Immigration Appeal Board	33	15	31,3	48	49	34	18	34,6	52	53
Law Reform Commission of Canada	13	21	61,8	34	35	17	25	59,5	42	42
International Joint Commission	6	0	0,0	6	36	13	0	0,0	13	38
Tax Review Board	14	19	57,6	33	33	13	20	60,6	33	33
Tariff Board	5	4	44,4	9	26	7	4	36,4	11	25
Office of the Coordinator, Status of Women	6	6	50,0	12	17	12	7	36,8	19	21
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	6	15	71,4	21	22	4	14	77,8	18	18
Restrictive Trade Practices Commission	8	8	50,0	16	16	10	8	44,4	18	18
War Veterans Allowance Board	19	6	24,0	25	25	13	5	27,8	18	18
Pension Review Board	10	5	33,3	15	15	9	8	47,1	17	17
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	4	80,0	5	6	1	8	88,9	9	9
Total	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a] Includes 3 093 employees in 1981 and 1 933 in 1982 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b] Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 6

Age and sex

Number and percentage of employees, by age group and sex, 1981 and 1982

	1981				1982			
		Women				Women		
Age group	Men	No.	%	Total[a]	Men	No	%	Total[a]
Under 20	497	1 475	74,8	1 973	378	1 028	73,1	1 406
20—24	6 502	12 677	66,1	19 179	6 395	12 350	65,9	18 745
25—29	16 458	17 919	52,1	34 378	16 135	18 825	53,8	34 960
30—34	22 917	14 923	39,4	37 841	22 915	16 744	42,2	39 659
35—39	17 787	9 453	34,7	27 240	19 904	11 229	36,1	31 134
40—44	14 111	7 377	34,3	21 489	14 965	8 103	35,1	23 068
45—49	14 081	6 567	31,8	20 650	14 028	6 908	33,0	20 936
50—54	14 765	6 128	29,3	20 894	14 912	6 199	29,4	21 112
55—59	14 618	5 416	27,0	20 034	13 567	5 391	28,4	18 958
60—64	8 960	2 806	23,8	11 766	9 246	3 073	24,9	12 319
65 and over	136	44	24,4	180	207	61	22,8	268
Total[b]	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a] Includes 7 employees in 1981 and 2 in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b] Includes 19 employees in 1981 and 17 in 1982 whose birthdate was not specified on superannuation documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 7

Age and language group

Number and percentage of employees, by age group and language group, 1981 and 1982

	1981					1982				
		Francophones		Anglophones and Francophones			Francophones		Anglophones and Francophones	
Age group	Anglophones	No.	%		Total[a]	Anglophones	No.	%		Total[a]
Under 20	1 175	748	38,9	1 923	1 973	830	519	38,5	1 349	1 406
20—24	12 119	6 543	35,1	18 662	19 179	11 992	6 465	35,0	18 457	18 745
25—29	23 161	10 612	31,4	33 773	34 378	23 416	11 161	32,3	34 577	34 960
30—34	26 505	10 778	28,9	37 283	37 841	27 646	11 683	29,7	39 329	39 659
35—39	19 509	7 389	27,5	26 898	27 240	22 396	8 520	27,6	30 916	31 134
40—44	16 031	5 164	24,4	21 195	21 489	17 132	5 744	25,1	22 876	23 068
45—49	15 775	4 643	22,7	20 418	20 650	16 047	4 752	22,8	20 799	20 936
50—54	16 202	4 479	21,7	20 681	20 894	16 328	4 642	22,1	20 970	21 112
55—59	16 219	3 637	18,3	19 856	20 034	15 339	3 508	18,6	18 847	18 958
60—64	9 660	2 028	17,4	11 688	11 766	10 189	2 071	16,9	12 260	12 319
65 and over	137	21	13,3	158	180	223	32	12,5	255	268
Total[b]	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a] Includes 3 093 employees in 1981 and 1 933 in 1982 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b] Includes 19 employees in 1981 and 17 in 1982 whose birthdate was not specified on superannuation documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 8

Salary and sex

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group and sex, 1981 and 1982 in current dollars, and 1982 in constant dollars

	1981				1982 (current dollars)			
		Women				Women		
Salary group[b]	Men	No.	%	Total[c]	Men	No.	%	Total[c]
Less than 20 000 $	34 059	51 887	60,4	85 949	19 503	37 154	65,6	56 658
20 000—29 999	55 806	19 020	25,4	74 828	57 792	34 151	37,1	91 944
30 000—39 999	20 228	2 888	12,5	23 117	26 801	5 719	17,6	32 520
40 000—49 999	10 201	527	4,9	10 728	14 214	1 185	7,7	15 399
50 000—59 999	2 110	69	3,2	2 179	5 244	229	4,2	5 473
60 000 and over	372	11	2,9	383	1 218	50	3,9	1 268
Total[d]	**122 777**	**74 404**	**37,7**	**197 187**	**124 772**	**78 488**	**38,6**	**203 262**
Other[e]	8 058	10 397	56,3	18 456	7 886	11 434	59,2	19 320
Grand total	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981 and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1982 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.
[b]Based on employee's annual rate of pay on December 31, 1982.
[c]Includes 7 employees in 1981 and 2 in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[d]Includes 3 employees in 1981 whose pay documents were incomplete.
[e]Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Source: Department of Supply and Services

Table 9

Salary and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group and language group, 1981 and 1982 in current dollars, and 1982 in constant dollars

	1981					1982 (current dollars)				
		Francophones		Anglophones and Francophones			Francophones		Anglophones and Francophones	
Salary group[b]	Anglophones	No.	%		Total[c]	Anglophones	No.	%		Total[c]
Less than 20 000 $	60 503	24 356	28,7	84 859	85 949	39 647	16 641	29,6	56 288	56 658
20 000—29 999	55 066	19 037	25,7	74 103	74 828	67 026	24 452	26,7	91 478	91 944
30 000—39 999	17 600	5 318	23,2	22 918	23 117	23 994	8 361	25,8	32 355	32 520
40 000—49 999	8 762	1 852	17,4	10 614	10 728	12 321	3 017	19,7	15 338	15 399
50 000—59 999	1 823	322	15,0	2 145	2 179	4 583	848	15,6	5 431	5 473
60 000 and over	288	76	20,9	364	383	992	249	20,1	1 241	1 268
Total[d]	**144 042**	**50 961**	**26,1**	**195 003**	**197 187**	**148 563**	**53 568**	**26,5**	**202 131**	**203 262**
Other[e]	12 464	5 083	29,0	17 547	18 456	12 987	5 531	29,9	18 518	19 320
Grand total	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981 and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1982 distribution (expressed in 1981 constant dollars).
[b]Based on employee's annual rate of pay on December 31, 1982.
[c]Includes 3 093 employees in 1981 and 1 933 in 1982 whose first official language was not specified. See Explanatary Notes.
[d]Includes 3 employees in 1981 whose pay documents were incomplete.
[e]Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Source: Department of Supply and Services

1982 (constant dollars)[a]			
	Women		
Men	No.	%	Total[c]
30 187	51 531	63,1	81 719
59 711	22 838	27,7	82 550
21 134	3 368	13,7	24 502
11 069	641	5,5	11 710
2 259	100	4,2	2 359
412	10	2,4	422
124 772	**78 488**	**38,6**	**203 262**
7 886	11 434	59,2	19 320
132 658	**89 922**	**40,4**	**222 582**

1982 (constant dollars)[a]				
	Francophones		Anglophones and Francophones	
Anglophones	No.	%		Total[c]
57 524	23 672	29,2	81 196	81 719
60 767	21 393	26,0	82 160	82 550
18 282	6 092	25,0	24 374	24 502
9 762	1 907	16,3	11 669	11 710
1 905	417	18,0	2 322	2 359
323	87	21,2	410	422
148 563	**53 568**	**26,5**	**202 131**	**203 262**
12 987	5 531	29,9	18 518	19 320
161 550	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

Population and Occupational Categories

10	Category, type of employment and sex	57
11	Category, type of employment and language group	59
12	Category, group and sex	61
13	Category, group and language group	63
14	Category and location	65
15	Under-represented groups and the Management Category	65
16	Women in the Management Category	66
17	Women in the Scientific and Professional Category	67
18	Women in the Administrative and Foreign Service Category	68
19	Women in the Technical Category	69
20	Women in the Administrative Support Category	70
21	Women in the Operational Category	71
22	Francophones in the Management Category	72
23	Francophones in the Scientific and Professional Category	73
24	Francophones in the Administrative and Foreign Service Category	74
25	Francophones in the Technical Category	75
26	Francophones in the Administrative Support Category	76
27	Francophones in the Operational Category	77
28	Linguistic status of position, category and language group	78

Table 10

Category, type of employment and sex

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment and sex, 1981 and 1982

Occupational category	Type of employment	1981 Men	1981 Women No.	1981 Women %	1981 Total[a]	1982 Men	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]
Management	Full-time								
	• Indeterminate	1 525	68	4,3	1 593	2 988	171	5,4	3 159
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	• Specified period	7	0	0,0	7	15	1	6,3	16
	Total	1 532	68	4,3	1 600	3 003	172	5,4	3 175
	Part-time								
	• Indeterminate	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	• Specified period	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	Total	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	Total[a]	**1 532**	**68**	**4,3**	**1 600**	**3 003**	**172**	**5,4**	**3 175**
Scientific and Professional	Full-time								
	• Indeterminate	16 426	4 206	20,4	20 633	16 717	4 506	21,2	21 223
	• Seasonal	3	2	40,0	5	1	1	50,0	2
	• Specified period	468	343	42,3	811	587	395	40,2	982
	Total	16 897	4 551	21,2	21 449	17 305	4 902	22,1	22 207
	Part-time								
	• Indeterminate	21	177	89,4	198	25	212	89,5	237
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	• Specified period	8	33	80,5	41	17	36	67,9	53
	Total	29	210	87,9	239	42	248	85,5	290
	Total	**16 926**	**4 762**	**22,0**	**21 689**	**17 347**	**5 150**	**22,9**	**22 497**
Administrative and Foreign Service	Full-time								
	• Indeterminate	35 735	14 852	29,4	50 588	35 657	16 478	31,6	52 135
	• Seasonal	7	2	22,2	9	3	3	50,0	6
	• Specified period	700	621	47,0	1 321	762	684	47,3	1 446
	Total	36 442	15 475	29,8	51 918	36 422	17 165	32,0	53 587
	Part-time								
	• Indeterminate	34	236	87,4	270	49	395	89,0	444
	• Seasonal	68	9	11,7	77	77	9	10,5	86
	• Specified period	12	31	72,1	43	31	36	53,7	67
	Total	114	276	70,8	390	157	440	73,7	597
	Total	**36 556**	**15 751**	**30,1**	**52 308**	**36 579**	**17 605**	**32,5**	**54 184**
Technical	Full-time								
	• Indeterminate	22 391	2 625	10,5	25 017	22 811	2 848	11,1	25 659
	• Seasonal	290	38	11,6	328	297	42	12,4	339
	• Specified period	816	353	30,2	1 169	906	341	27,3	1 247
	Total	23 497	3 016	11,4	26 514	24 014	3 231	11,9	27 245
	Part-time								
	• Indeterminate	3	31	91,2	34	4	41	91,1	45
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	• Specified period	8	16	66,7	24	14	17	54,8	31
	Total	11	47	81,0	58	18	58	76,3	76
	Total	**23 508**	**3 063**	**11,5**	**26 572**	**24 032**	**3 289**	**12,0**	**27 321**
Total (officer categories)	Full-time								
	• Indeterminate	76 041	21 745	22,2	97 789	78 344	24 002	23,5	102 346
	• Seasonal	300	42	12,3	342	301	46	13,3	347
	• Specified period	1 989	1 318	39,9	3 307	2 264	1 420	38,5	3 684
	Total	78 330	23 105	22,8	101 438	80 909	25 468	23,9	106 377
	Part-time								
	• Indeterminate	59	444	88,3	503	80	648	89,0	728
	• Seasonal	68	9	11,7	77	77	9	10,5	86

Table 10 cont'd

Occupational category	Type of employment	1981 Men	1981 Women No.	1981 Women %	1981 Total[a]	1982 Men	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]
	• Specified period	28	80	74,1	108	62	89	58,9	151
	Total	155	533	77,5	688	219	746	77,3	965
	Total	**78 485**	**23 639**	**23,1**	**102 127**	**81 128**	**26 214**	**24,4**	**107 342**
Administrative Support	Full-time								
	• Indeterminate	11 218	47 957	81,0	59 177	11 193	49 753	81,6	60 946
	• Seasonal	6	48	88,9	54	3	45	93,8	48
	• Specified period	1 220	6 514	84,2	7 734	1 319	6 891	83,9	8 210
	Total	12 444	54 519	81,4	66 965	12 515	56 689	81,9	69 204
	Part-time								
	• Indeterminate	25	770	96,9	795	40	1 067	96,4	1 107
	• Seasonal	0	2	100,0	2	0	1	100,0	1
	• Specified period	38	322	89,4	360	59	385	86,7	444
	Total	63	1 094	94,6	1 157	99	1 453	93,6	1 552
	Total	**12 507**	**55 614**	**81,6**	**68 123**	**12 615**	**58 142**	**82,2**	**70 757**
Operational	Full-time								
	• Indeterminate	35 422	4 587	11,5	40 010	35 132	4 622	11,6	39 756
	• Seasonal	883	153	14,8	1 036	796	135	14,5	931
	• Specified period	3 247	246	7,0	3 494	2 687	215	7,4	2 902
	Total	39 552	4 986	11,2	44 540	38 615	4 972	11,4	43 589
	Part-time								
	• Indeterminate	141	336	70,4	477	158	373	70,2	531
	• Seasonal	0	1	100,0	1	2	8	80,0	10
	• Specified period	45	108	70,6	153	36	101	73,7	137
	Total	186	445	70,5	631	196	482	71,1	678
	Total	**39 738**	**5 431**	**12,0**	**45 171**	**38 811**	**5 454**	**12,3**	**44 267**
All categories[c]	Full-time								
	• Indeterminate	122 777	74 404	37,7	197 187	124 772	78 488	38,6	203 262
	• Seasonal	1 189	243	17,0	1 432	1 100	226	17,0	1 326
	• Specified period	6 465	8 080	55,5	14 546	6 271	8 527	57,6	14 798
	Total	130 431	82 727	38,8	213 165	132 143	87 241	39,8	219 386
	Part-time								
	• Indeterminate	225	1 550	87,3	1 775	278	2 088	88,3	2 366
	• Seasonal	68	12	15,0	80	79	18	18,6	97
	• Specified period	111	510	82,1	621	157	575	78,6	732
	Total	404	2 072	83,7	2 476	514	2 681	83,9	3 195
	Grand total[d]	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]Includes 7 employees in 1981 and 2 in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 42 in 1981 and 165 in 1982. See Explanatory Notes.
[c]Includes 222 employees in 1981 and 216 in 1982 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.
[d]Includes 2 employees in 1981 and 1 in 1982 whose type of employment was not specified on pay documents.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 11

Category, type of employment and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment and language group, 1981 and 1982

Occupational category	Type of employment	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
			No.	%				No.	%		
Management	Full-time										
	• Indeterminate	1 258	335	21,0	1 593	1 593	2 545	614	19,4	3 159	3 159
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Specified period	6	1	14,3	7	7	12	4	25,0	16	16
	Total	1 264	336	21,0	1 600	1 600	2 557	618	19,5	3 175	3 175
	Part-time										
	• Indeterminate	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Specified period	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Total	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Total[b]	**1 264**	**336**	**21,0**	**1 600**	**1 600**	**2 557**	**618**	**19,5**	**3 175**	**3 175**
Scientific and Professional	Full-time										
	• Indeterminate	16 137	4 037	20,0	20 174	20 633	16 580	4 373	20,9	20 953	21 223
	• Seasonal	4	1	20,0	5	5	2	0	0,0	2	2
	• Specified period	607	154	20,2	761	811	720	214	22,9	934	982
	Total	16 748	4 192	20,0	20 940	21 449	17 302	4 587	21,0	21 889	22 207
	Part-time										
	• Indeterminate	147	48	24,6	195	198	174	59	25,3	233	237
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Specified period	21	3	12,5	24	41	36	6	14,3	42	53
	Total	168	51	23,3	219	239	210	65	23,6	275	290
	Total	**16 917**	**4 243**	**20,1**	**21 160**	**21 689**	**17 512**	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**
Administrative and Foreign Service	Full-time										
	• Indeterminate	36 368	13 768	27,5	50 136	50 588	37 245	14 646	28,2	51 891	52 135
	• Seasonal	7	1	12,5	8	9	5	1	16,7	6	6
	• Specified period	887	405	31,3	1 292	1 321	949	459	32,6	1 408	1 446
	Total	37 262	14 174	27,6	51 436	51 918	38 199	15 106	28,3	53 305	53 587
	Part-time										
	• Indeterminate	176	91	34,1	267	270	274	165	37,6	439	444
	• Seasonal	62	10	13,9	72	77	69	12	14,8	81	86
	• Specified period	32	9	22,0	41	43	40	17	29,8	57	67
	Total	270	110	28,9	380	390	383	194	33,6	577	597
	Total	**37 532**	**14 284**	**27,6**	**51 816**	**52 308**	**38 582**	**15 300**	**28,4**	**53 882**	**54 184**
Technical	Full-time										
	• Indeterminate	19 984	4 792	19,3	24 776	25 017	20 514	5 042	19,7	25 556	25 659
	• Seasonal	291	29	9,1	320	328	297	35	10,5	332	339
	• Specified period	905	234	20,5	1 139	1 169	934	285	23,4	1 219	1 247
	Total	21 180	5 055	19,3	26 235	26 514	21 745	5 362	19,8	27 107	27 245
	Part-time										
	• Indeterminate	20	12	37,5	32	34	29	14	32,6	43	45
	• Seasonal	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Specified period	16	6	27,3	22	24	18	8	30,8	26	31
	Total	36	18	33,3	54	58	47	22	31,9	69	76
	Total	**21 216**	**5 073**	**19,3**	**26 289**	**26 572**	**21 792**	**5 384**	**19,8**	**27 176**	**27 321**
Total (officer categories)	Full-time										
	• Indeterminate	73 687	22 910	23,7	96 597	97 789	76 976	24 724	24,3	101 700	102 346
	• Seasonal	302	31	9,3	333	342	304	36	10,6	340	347
	• Specified period	2 402	794	24,8	3 196	3 307	2 610	960	26,9	3 570	3 684
	Total	76 391	23 735	23,7	100 126	101 438	79 890	25 720	24,4	105 610	106 377
	Part-time										
	• Indeterminate	344	151	30,5	495	503	479	238	33,2	717	728

Table 11 cont'd

Occupational category	Type of employment	1981 Anglophones	1981 Francophones No.	1981 Francophones %	1981 Anglophones and Francophones	1981 Total[a]	1982 Anglophones	1982 Francophones No.	1982 Francophones %	1982 Anglophones and Francophones	1982 Total[a]
	• Seasonal	62	10	13,9	72	77	69	12	14,8	81	86
	• Specified period	69	18	20,7	87	108	94	31	24,8	125	151
	Total	475	179	27,4	654	688	642	281	30,4	923	965
	Total	**76 867**	**23 914**	**23,7**	**100 781**	**102 127**	**80 532**	**26 001**	**24,4**	**106 533**	**107 342**
Administrative Support	Full-time										
	• Indeterminate	40 479	18 070	30,9	58 549	59 177	41 668	18 954	31,3	60 622	60 946
	• Seasonal	44	5	10,2	49	54	43	3	6,5	46	48
	• Specified period	4 778	2 773	36,7	7 551	7 734	5 144	2 874	35,8	8 018	8 210
	Total	45 301	20 848	31,5	66 149	66 965	46 855	21 831	31,8	68 686	69 204
	Part-time										
	• Indeterminate	474	221	31,8	695	795	625	387	38,2	1 012	1 107
	• Seasonal	2	0	0,0	2	2	0	1	100,0	1	1
	• Specified period	238	75	24,0	313	360	285	75	20,8	360	444
	Total	714	296	29,3	1 010	1 157	910	463	33,7	1 373	1 552
	Total	**46 016**	**21 144**	**31,5**	**67 160**	**68 123**	**47 765**	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**
Operational	Full-time										
	• Indeterminate	29 772	9 908	25,0	39 680	40 010	29 810	9 813	24,8	39 623	39 756
	• Seasonal	804	165	17,0	969	1 036	727	184	20,2	911	931
	• Specified period	2 575	614	19,3	3 189	3 494	2 213	503	18,5	2 716	2 902
	Total	33 151	10 687	24,4	43 838	44 540	32 750	10 500	24,3	43 250	43 589
	Part-time										
	• Indeterminate	304	157	34,1	461	477	336	179	34,8	515	531
	• Seasonal	1	0	0,0	1	1	9	0	0,0	9	10
	• Specified period	62	68	52,3	130	153	48	47	49,5	95	137
	Total	367	225	38,0	592	631	393	226	36,5	619	678
	Total	**33 518**	**10 912**	**24,6**	**44 430**	**45 171**	**33 143**	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**
All categories[c]	Full-time										
	• Indeterminate	144 042	50 961	26,1	195 003	197 187	148 563	53 568	26,5	202 131	203 262
	• Seasonal	1 150	201	14,9	1 351	1 432	1 074	223	17,2	1 297	1 326
	• Specified period	9 756	4 182	30,0	13 938	14 546	9 968	4 338	30,3	14 306	14 798
	Total	154 948	55 344	26,3	210 292	213 165	159 605	58 129	26,7	217 734	219 386
	Part-time										
	• Indeterminate	1 122	529	32,0	1 651	1 775	1 440	804	35,8	2 244	2 366
	• Seasonal	65	10	13,3	75	80	78	13	14,3	91	97
	• Specified period	369	161	30,4	530	621	427	153	26,4	580	732
	Total	1 556	700	31,0	2 256	2 476	1 945	970	33,3	2 915	3 195
	Grand total[d]	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]Includes 3 093 employees in 1981 and 1 933 in 1982 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 42 in 1981 and 165 in 1982. See Explanatory Notes.
[c]Includes 222 employees in 1981 and 216 in 1982 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.
[d]Includes 2 employees in 1981 and 1 in 1982 whose type of employment was not specified on pay documents.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 12

Category, group and sex

Number and percentage of employees, by occupational category, group and sex, 1981 and 1982

Occupational category	Group	1981				1982			
			Women				Women		
		Men	No.	%	Total[a]	Men	No.	%	Total[a]
Management	Executive (EX)	1 532	68	4,3	1 600	1 870	98	5,0	1 968
	Senior Management (SM)					1 133	74	6,1	1 207
	Total[a]	**1 532**	**68**	**4,3**	**1 600**	**3 003**	**172**	**5,4**	**3 175**
Scientific and Professional	Actuarial Science (AC)	22	1	4,3	23	23	1	4,2	24
	Agriculture (AG)	285	19	6,3	304	276	30	9,8	306
	Architecture and Town Planning (AR)	316	26	7,6	342	329	36	9,9	365
	Auditing (AU)	2 822	160	5,4	2 982	2 822	185	6,2	3 007
	Biological Sciences (BI)	804	168	17,3	972	834	195	19,0	1 029
	Chemistry (CH)	316	76	19,4	392	318	89	21,9	407
	Defence Scientific Service (DS)	526	24	4,4	550	532	35	6,2	567
	Dentistry (DE)	51	3	5,6	54	50	3	5,7	53
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 824	374	17,0	2 198	1 913	444	18,8	2 357
	Education (ED)	1 446	1 357	48,4	2 803	1 411	1 384	49,5	2 795
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 439	49	2,0	2 489	2 683	74	2,7	2 757
	Forestry (FO)	95	1	1,0	96	111	3	2,6	114
	Historical Research (HR)	207	72	25,8	279	200	81	28,8	281
	Home Economics (HE)	0	44	100,0	44	0	50	100,0	50
	Law (LA)	498	135	21,3	633	518	167	24,4	685
	Library Science (LS)	174	336	65,9	510	175	351	66,7	526
	Mathematics (MA)	106	37	25,9	143	105	36	25,5	141
	Medicine (MD)	269	38	12,4	307	273	33	10,8	306
	Meteorology (MT)	543	27	4,7	570	530	27	4,8	557
	Nursing (NU)	121	1 444	92,3	1 565	143	1 494	91,3	1 637
	Occupational and Physical Therapy (OP)	4	31	88,6	35	3	35	92,1	38
	Pharmacy (PH)	49	10	16,9	59	48	10	17,2	58
	Physical Sciences (PC)	626	82	11,6	708	688	111	13,9	799
	Psychology (PS)	75	25	25,0	100	74	24	24,5	98
	Scientific Regulation (SG)	425	50	10,5	475	411	65	13,7	476
	Scientific Research (SE)	1 975	74	3,6	2 049	1 956	87	4,3	2 043
	Social Work (SW)	116	42	26,6	158	114	40	26,0	154
	University Teaching (UT)	238	8	3,3	246	244	9	3,6	253
	Veterinary Science (VS)	554	49	8,1	603	563	51	8,3	614
	Total	**16 926**	**4 762**	**22,0**	**21 689**	**17 347**	**5 150**	**22,9**	**22 497**
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	5 637	3 645	39,3	9 282	5 838	4 296	42,4	10 134
	Administrative Trainee (AT)	125	136	52,1	261	112	133	54,3	245
	Commerce (CO)	1 743	148	7,8	1 891	1 832	213	10,4	2 045
	Computer Systems Administration (CS)	1 878	492	20,8	2 370	2 193	651	22,9	2 844
	Financial Administration (FI)	1 941	565	22,5	2 506	1 942	629	24,5	2 571
	Foreign Service (FS)	1 057	116	9,9	1 173	1 111	150	11,9	1 261
	Information Services (IS)	615	441	41,8	1 056	632	528	45,5	1 160
	Organization and Methods (OM)	729	167	18,6	896	738	193	20,7	931
	Personnel Administration (PE)	1 760	1 139	39,3	2 899	1 679	1 273	43,1	2 952
	Program Administration (PM)	17 654	7 484	29,8	25 138	17 172	7 994	31,8	25 166
	Purchasing and Supply (PG)	1 496	356	19,2	1 853	1 459	436	23,0	1 895
	Translation (TR)	629	618	49,6	1 247	615	622	50,3	1 237
	Welfare Programs (WP)	1 292	444	25,6	1 736	1 256	487	27,9	1 743
	Total	**36 556**	**15 751**	**30,1**	**52 308**	**36 579**	**17 605**	**32,5**	**54 184**

Table 12 cont'd

Occupational category	Group	1981 Men	1981 Women No.	1981 Women %	1981 Total[a]	1982 Men	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]
Technical	Air Traffic Control (AI)	2 253	62	2,7	2 315	2 287	80	3,4	2 367
	Aircraft Operations (AO)	475	12	2,5	488	513	14	2,7	527
	Drafting and Illustration (DD)	1 531	236	13,4	1 767	1 547	232	13,0	1 779
	Educational Support (EU)	18	61	77,2	79	21	55	72,4	76
	Electronics (EL)	2 971	29	1,0	3 000	3 076	35	1,1	3 111
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 390	1 147	15,2	7 537	6 438	1 168	15,4	7 606
	General Technical (GT)	2 231	301	11,9	2 532	2 376	361	13,2	2 737
	Photography (PY)	139	14	9,2	153	139	14	9,2	153
	Primary Products Inspection (PI)	2 644	172	6,1	2 816	2 634	176	6,3	2 810
	Radio Operations (RO)	1 141	68	5,6	1 209	1 173	90	7,1	1 263
	Ships' Officers (SO)	1 352	43	3,1	1 395	1 388	51	3,5	1 439
	Social Science Support (SI)	1 076	899	45,5	1 975	1 072	988	48,0	2 060
	Technical Inspection (TI)	1 287	19	1,5	1 306	1 368	25	1,8	1 393
	Total	**23 508**	**3 063**	**11,5**	**26 572**	**24 032**	**3 289**	**12,0**	**27 321**
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	10 820	38 693	78,1	49 515	10 909	40 725	78,9	51 634
	Communications (CM)	465	327	41,3	792	445	328	42,4	773
	Data Processing (DA)	831	2 348	73,9	3 179	848	2 473	74,5	3 321
	Office Equipment Operation (OE)	219	232	51,4	451	232	239	50,7	471
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	172	14 014	98,8	14 186	181	14 377	98,8	14 558
	Total	**12 507**	**55 614**	**81,6**	**68 123**	**12 615**	**58 142**	**82,2**	**70 757**
Operational	Correction (CX)	4 292	131	3,0	4 423	4 228	173	3,9	4 401
	Firefighters (FR)	1 450	4	0,3	1 454	1 439	5	0,3	1 444
	General Labour and Trades (GL)	16 540	271	1,6	16 812	16 028	261	1,6	16 290
	General Services (GS)	8 172	3 343	29,0	11 515	7 984	3 352	29,6	11 337
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2 442	4	0,2	2 446	2 376	8	0,3	2 384
	Hospital Services (HS)	895	1 192	57,1	2 087	883	1 173	57,1	2 056
	Lightkeepers (LI)	409	2	0,5	411	404	2	0,5	406
	Printing Operations (PR)	813	438	35,0	1 251	790	426	35,0	1 216
	Ship Repair (SR)	2 594	8	0,3	2 602	2 504	10	0,4	2 514
	Ships' Crews (SC)	2 129	37	1,7	2 167	2 174	44	2,0	2 218
	Total[c]	**39 738**	**5 431**	**12,0**	**45 171**	**38 811**	**5 454**	**12,3**	**44 267**
	Grand total[d]	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]Includes 7 employees in 1981 and 2 in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 442 in 1981 and 165 in 1982. See Explanatory Notes.
[c]Includes 3 employees in 1981 and 1 in 1982 whose group was not specified on pay documents.
[d]Includes 222 employees in 1981 and 216 in 1982 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 13

Category, group and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, group and language group, 1981 and 1982

Occupational category	Group	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
			No.	%				No.	%		
Management	Executive (EX)	1 264	336	21,0	1 600	1 600	1 554	414	21,0	1 968	1 968
	Senior Management (SM)						1 003	204	16,9	1 207	1 207
	Total[b]	**1 264**	**336**	**21,0**	**1 600**	**1 600**	**2 557**	**618**	**19,5**	**3 175**	**3 175**
Scientific and Professional	Actuarial Science (AC)	13	10	43,5	23	23	12	12	50,0	24	24
	Agriculture (AG)	245	56	18,6	301	304	248	58	19,0	306	306
	Architecture and Town Planning (AR)	276	57	17,1	333	342	291	72	19,8	363	365
	Auditing (AU)	2 241	734	24,7	2 975	2 982	2 269	735	24,5	3 004	3 007
	Biological Sciences (BI)	847	118	12,2	965	972	886	136	13,3	1 022	1 029
	Chemistry (CH)	344	45	11,6	389	392	353	50	12,4	403	407
	Defence Scientific Service (DS)	444	103	18,8	547	550	452	115	20,3	567	567
	Dentistry (DE)	45	7	13,5	52	54	44	8	15,4	52	53
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 768	380	17,7	2 148	2 198	1 867	460	19,8	2 327	2 357
	Education (ED)	1 567	992	38,8	2 559	2 803	1 642	986	37,5	2 628	2 795
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 114	317	13,0	2 431	2 489	2 285	431	15,9	2 716	2 757
	Forestry (FO)	82	13	13,7	95	96	91	21	18,8	112	114
	Historical Research (HR)	200	78	28,1	278	279	197	83	29,6	280	281
	Home Economics (HE)	35	9	20,5	44	44	37	13	26,0	50	50
	Law (LA)	461	160	25,8	621	633	501	178	26,2	679	685
	Library Science (LS)	403	101	20,0	504	510	415	109	20,8	524	526
	Mathematics (MA)	117	25	17,6	142	143	117	24	17,0	141	141
	Medicine (MD)	250	51	16,9	301	307	243	59	19,5	302	306
	Meteorology (MT)	465	104	18,3	569	570	444	111	20,0	555	557
	Nursing (NU)	1 247	254	16,9	1 501	1 565	1 322	295	18,2	1 617	1 637
	Occupational and Physical Therapy (OP)	32	3	8,6	35	35	34	4	10,5	38	38
	Pharmacy (PH)	37	20	35,1	57	59	39	18	31,6	57	58
	Physical Sciences (PC)	640	61	8,7	701	708	702	95	11,9	797	799
	Psychology (PS)	69	31	31,0	100	100	66	32	32,7	98	98
	Scientific Regulation (SG)	378	97	20,4	475	475	377	99	20,8	476	476
	Scientific Research (SE)	1 901	136	6,7	2 037	2 049	1 882	149	7,3	2 031	2 043
	Social Work (SW)	123	30	19,6	153	158	118	33	21,9	151	154
	University Teaching (UT)	149	83	35,8	232	246	147	95	39,3	242	253
	Veterinary Science (VS)	424	168	28,4	592	603	431	171	28,4	602	614
	Total	**16 917**	**4 243**	**20,1**	**21 160**	**21 689**	**17 512**	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	6 402	2 781	30,3	9 183	9 282	6 896	3 182	31,6	10 078	10 134
	Administrative Trainee (AT)	171	83	32,7	254	261	141	102	42,0	243	245
	Commerce (CO)	1 518	341	18,3	1 859	1 891	1 609	417	20,6	2 026	2 045
	Computer Systems Administration (CS)	1 880	476	20,2	2 356	2 370	2 199	631	22,3	2 830	2 844
	Financial Administration (FI)	1 881	585	23,7	2 466	2 506	1 901	643	25,3	2 544	2 571
	Foreign Service (FS)	904	263	22,5	1 167	1 173	967	283	22,6	1 250	1 261
	Information Services (IS)	680	360	34,6	1 040	1 056	760	396	34,3	1 156	1 160
	Organization and Methods (OM)	737	155	17,4	892	896	754	176	18,9	930	931
	Personnel Administration (PE)	1 884	987	34,4	2 871	2 899	1 910	1 032	35,1	2 942	2 952
	Program Administration (PM)	18 585	6 377	25,5	24 962	25 138	18 511	6 538	26,1	25 049	25 166
	Purchasing and Supply (PG)	1 456	387	21,0	1 843	1 853	1 474	418	22,1	1 892	1 895
	Translation (TR)	179	1 068	85,6	1 247	1 247	184	1 052	85,1	1 236	1 237
	Welfare Programs (WP)	1 255	421	25,1	1 676	1 736	1 276	430	25,2	1 706	1 743
	Total	**37 532**	**14 284**	**27,6**	**51 816**	**52 308**	**38 582**	**15 300**	**28,4**	**53 882**	**54 184**

Table 13 cont'd

Occupational category	Group	1981 Anglophones	1981 Francophones No.	1981 Francophones %	1981 Anglophones and Francophones	1981 Total[a]	1982 Anglophones	1982 Francophones No.	1982 Francophones %	1982 Anglophones and Francophones	1982 Total[a]
Technical	Air Traffic Control (AI)	1 990	295	12,9	2 285	2 315	2 050	314	13,3	2 364	2 367
	Aircraft Operations (AO)	407	76	15,7	483	488	445	81	15,4	526	527
	Drafting and Illustration (DD)	1 379	373	21,3	1 752	1 767	1 371	393	22,3	1 764	1 779
	Educational Support (EU)	54	11	16,9	65	79	59	7	10,6	66	76
	Electronics (EL)	2 385	598	20,0	2 983	3 000	2 478	629	20,2	3 107	3 111
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 201	1 255	16,8	7 456	7 537	6 261	1 298	17,2	7 559	7 606
	General Technical (GT)	2 046	463	18,5	2 509	2 532	2 207	519	19,0	2 726	2 737
	Photography (PY)	119	33	21,7	152	153	116	36	23,7	152	153
	Primary Products Inspection (PI)	2 096	668	24,2	2 764	2 816	2 100	677	24,4	2 777	2 810
	Radio Operation (RO)	1 022	179	14,9	1 201	1 209	1 057	198	15,8	1 255	1 263
	Ships' Officers (SO)	1 116	266	19,2	1 382	1 395	1 142	293	20,4	1 435	1 439
	Social Science Support (SI)	1 402	560	28,5	1 962	1 975	1 449	606	29,5	2 055	2 060
	Technical Inspection (TI)	999	296	22,9	1 295	1 306	1 057	333	24,0	1 390	1 393
	Total	**21 216**	**5 073**	**19,3**	**26 289**	**26 572**	**21 792**	**5 384**	**19,8**	**27 176**	**27 321**
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	33 573	15 257	31,2	48 830	49 515	34 980	16 147	31,6	51 127	51 634
	Communications (CM)	629	160	20,3	789	792	602	167	21,7	769	773
	Data Processing (DA)	2 221	864	28,0	3 085	3 179	2 375	897	27,4	3 272	3 321
	Office Equipment Operation (OE)	290	154	34,7	444	451	281	150	34,8	431	471
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	9 303	4 709	33,6	14 012	14 186	9 527	4 933	34,1	14 460	14 558
	Total	**46 016**	**21 144**	**31,5**	**67 160**	**68 123**	**47 765**	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**
Operational	Correction (CX)	2 885	1 517	34,5	4 402	4 423	2 919	1 479	33,6	4 398	4 401
	Firefighters (FR)	1 249	192	13,3	1 441	1 454	1 236	205	14,2	1 441	1 444
	General Labour and Trades (GL)	12 703	3 850	23,3	16 553	16 812	12 373	3 799	23,5	16 172	16 290
	General Services (GS)	8 536	2 815	24,8	11 351	11 515	8 474	2 752	24,5	11 226	11 337
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 898	530	21,8	2 428	2 446	1 871	503	21,2	2 374	2 384
	Hospital Services (HS)	1 217	825	40,4	2 042	2 087	1 199	813	40,4	2 012	2 056
	Lightkeepers (LI)	368	40	9,8	408	411	367	35	8,7	402	406
	Printing Operations (PR)	469	777	62,4	1 246	1 251	448	765	63,1	1 213	1 216
	Ship Repair (SR)	2 391	27	1,1	2 418	2 602	2 386	33	1,4	2 419	2 514
	Ships' Crews (SC)	1 800	338	15,8	2 138	2 167	1 870	341	15,4	2 211	2 218
	Total[c]	**33 518**	**10 912**	**24,6**	**44 430**	**45 171**	**33 143**	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**
	Grand total[d]	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a] Includes 3 093 employees in 1981 and 1 933 in 1982 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b] The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 42 in 1981 and 165 in 1982. See Explanatory Notes.
[c] Includes 3 employees in 1981 and 1 in 1982 whose group was not specified on pay documents.
[d] Includes 222 employees in 1981 and 216 in 1982 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 14

Category and location

Number and percentage of employees, by occupational category and job location, 1981 and 1982

Occupational category	1981				1982			
	National Capital Region	Other locations		Total	National Capital Region	Other locations		Total
		No.	%			No.	%	
Management[a]	1 310	290	18,1	1 600	2 396	779	24,5	3 175
Scientific and Professional	8 530	13 159	60,7	21 689	8 860	13 617	60,5	22 497
Administrative and Foreign Service	20 724	31 584	60,4	52 308	21 734	32 450	59,9	54 184
Technical	6 326	20 246	76,2	26 572	6 574	20 747	75,9	27 321
Total (officer categories)	**36 817**	**65 310**	**63,9**	**102 127**	**39 637**	**67 705**	**63,1**	**107 342**
Administrative Support	26 021	42 102	61,8	68 123	26 861	43 896	62,0	70 757
Operational	5 557	39 614	87,7	45 171	5 375	38 892	87,9	44 267
Grand total[b]	**68 563**	**147 080**	**68,2**	**215 643**	**72 042**	**150 540**	**67,6**	**222 582**

[a]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 42 in 1981 and 165 in 1982. See Explanatory Notes.
[b]Includes 222 employees in 1981 and 216 in 1982 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 15

Under-represented groups and the Management Category

Number and percentage of Management Category employees in under-represented groups, by group and level and under-represented group, 1981 and 1982

Group and level	1981							1982						
	Women		Francophones		Indigenous people		Total employees in category	Women		Francophones		Indigenous people		Total employees in category
	No.	%	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	No.	%	
EX 5[a]	0	0,0	12	20,3	0	0,0	59	1	1,5	15	23,1	0	0,0	73
EX 4	7	4,0	42	24,1	1	0,6	174	9	4,7	44	22,8	1	0,5	193
EX 3	8	1,9	85	20,6	0	0,0	413	9	2,0	98	21,7	1	0,2	451
EX 2	23	4,5	88	17,2	1	0,2	511	31	5,5	105	18,5	1	0,2	568
EX 1	25	6,8	92	24,9	1	0,3	369	47	7,1	144	21,7	1	0,2	663
SX (unconverted)	5	6,8	17	23,0	1	0,4	74	1	5,0	8	40,0	0	0,0	20
Total	68	4,3	336	21,0	4	0,3	1 600	98	5,0	414	21,0	4	0,2	1 968
SM[b]								74	6,1	204	16,9	6	0,5	1 207
Grand total	**68**	**4,3**	**336**	**21,0**	**4**	**0,3**	**1 600**	**172**	**5,4**	**618**	**19,5**	**10**	**0,3**	**3 175**

[a]Includes 8 executives in 1982 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.
[b]No conversion to the SM group occurred in 1981.

Source: Management Resources Information System

Table 16

Women in the Management Category

Number and percentage of women in the Management Category, by department, 1982

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Canadian Pension Commission	1	100,0	1
Canadian Human Rights Commission	3	60,0	5
National Library of Canada	3	42,9	7
Privy Council Office	14	26,9	52
Labour	6	22,2	27
Treasury Board (Secretariat)	26	17,1	152
Departments with fewer than 100 employees	8	14,5	55
Secretary of State of Canada	8	14,5	55
Office of the Commissioner of Official Languages	2	14,3	14
Justice	2	13,3	15
Ministry of State of Economic Development	3	10,3	29
National Health and Welfare	12	9,8	122
Public Service Commission	5	8,6	58
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	8,3	24
Consumer and Corporate Affairs	4	8,3	48
National Museums of Canada	1	7,1	14
Statistics Canada	5	6,9	72
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	5	6,9	72
Communications	5	6,8	73
Indian Affairs and Northern Development	8	6,3	127
Public Archives of Canada	1	5,9	17
Correctional Service of Canada	3	5,8	52
Science and Technology	1	5,3	19
Canadian International Development Agency	4	5,0	80
Employment and Immigration	8	4,5	178
Regional Economic Expansion	2	4,5	44
Energy, Mines and Resources	5	3,6	138
Finance	2	3,5	57
External Affairs	3	3,2	93
Industry, Trade and Commerce	3	2,9	103
Transport	7	2,8	247
Fisheries and Oceans	2	2,0	101
Agriculture	2	1,7	116
Environment	2	1,0	194
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2	1,0	191
Public Works	1	0,9	107
Supply and Services	1	0,5	200
Canadian Grain Commission	0	0,0	1
Canadian Transport Commission	0	0,0	29
Federal Court	0	0,0	8
Insurance	0	0,0	1
National Defence (civilian)	0	0,0	119
National Energy Board	0	0,0	14
National Parole Board	0	0,0	2
Public Service Staff Relations Board	0	0,0	8
Royal Canadian Mounted Police[a]	0	0,0	1
Solicitor General	0	0,0	13
Veterans Affairs	0	0,0	20
Total	**172**	**5,4**	**3 175**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Management Resources Information System

Table 17

Women in the Scientific and Professional Category

Number and percentage of women in the Scientific and Professional Category, by department, 1982

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Federal Court	2	100,0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	1	100,0	1
Veterans Affairs	436	78,7	554
National Library of Canada	137	65,6	209
Public Service Commission	436	59,0	739
National Health and Welfare	1 055	54,1	1 951
National Parole Board	1	50,0	2
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	50,0	4
Indian Affairs and Northern Development	780	44,9	1 739
Correctional Service of Canada	283	41,2	687
Solicitor General	12	34,3	35
External Affairs	16	34,0	47
Canadian Human Rights Commission	2	33,3	6
Royal Canadian Mounted Police[a]	6	33,3	18
Secretary of State of Canada	9	32,1	28
National Museums of Canada	31	31,0	100
Public Archives of Canada	31	30,1	103
Privy Council Office	1	25,0	4
Statistics Canada	184	24,5	752
Justice	150	24,4	615
Departments with fewer than 100 employees	16	23,9	67
Science and Technology	3	23,1	13
Industry, Trade and Commerce	11	22,0	50
Finance	52	20,2	258
National Defence (civilian)	332	19,2	1 731
Employment and Immigration	38	19,0	200
Ministry of State for Economic Development	5	16,7	30
Regional Economic Expansion	8	16,3	49
Canadian Pension Commission	5	16,1	31
National Energy Board	19	13,9	137
Canadian Grain Commission	3	13,6	22
Consumer and Corporate Affairs	33	13,5	244
Treasury Board (Secretariat)	4	11,8	34
Agriculture	237	11,2	2 120
Energy, Mines and Resources	135	10,6	1 276
Environment	236	10,0	2 369
Labour	5	9,8	51
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	9,7	31
Supply and Services	23	9,5	241
Fisheries and Oceans	88	9,0	978
Canadian Transport Commission	13	8,6	152
Transport	64	8,0	800
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	188	6,7	2 826
Communications	17	4,7	361
Public Works	30	4,7	645
Insurance	1	4,5	22
Canadian International Development Agency	3	4,2	71
Prairie Farm Rehabilitation Administration	3	3,4	87
Foreign Investment Review Agency	0	0,0	5
Total	**5 150**	**22,9**	**22 497**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 18

Women in the Administrative and Foreign Service Category

Number and percentage of women in the Administrative and Foreign Service Category, by department, 1982

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Justice	59	57,3	103
Canadian Human Rights Commission	37	53,6	69
National Library of Canada	31	53,4	58
National Museums of Canada	104	51,5	202
National Parole Board	40	51,3	78
Secretary of State of Canada	997	51,3	1 942
Ministry of State for Economic Development	27	50,9	53
Office of the Commissioner of Official Languages	37	50,7	73
Royal Canadian Mounted Police[a]	118	49,2	240
Departments with fewer than 100 employees	87	48,3	180
National Health and Welfare	756	47,3	1 599
Finance	75	46,9	160
Privy Council Office	30	44,8	67
Public Service Commission	352	44,1	798
Communications	196	41,2	476
Federal Court	23	40,4	57
Solicitor General	40	39,6	101
Employment and Immigration	4 363	38,3	11 391
Indian Affairs and Northern Development	683	37,3	1 830
Treasury Board (Secretariat)	138	36,9	374
Canadian Pension Commission	17	34,7	49
Statistics Canada	269	34,4	781
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	24	34,3	70
Veterans Affairs	294	34,3	858
Energy, Mines and Resources	253	34,0	744
Canadian International Development Agency	196	33,6	583
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	67	32,7	205
Consumer and Corporate Affairs	195	31,9	612
Environment	442	31,0	1 428
Supply and Services	989	30,9	3 204
Science and Technology	20	30,3	66
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	3 569	28,9	12 369
Transport	695	28,8	2 410
Labour	98	28,7	341
Public Archives of Canada	40	28,6	140
Canadian Transport Commission	59	27,7	213
Agriculture	245	27,6	888
National Energy Board	30	25,2	119
Public Works	362	25,0	1 447
Fisheries and Oceans	182	24,9	731
Regional Economic Expansion	114	22,1	515
Insurance	26	21,8	119
Correctional Service of Canada	366	21,0	1 742
National Defence (civilian)	383	20,8	1 837
Foreign Investment Review Agency	12	20,3	59
Canadian Grain Commission	7	18,9	37
Industry, Trade and Commerce	164	18,0	909
Veterans' Land Administration	13	15,9	82
External Affairs	281	15,8	1 775
Total	**17 605**	**32,5**	**54 184**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*.

Source: Department of Supply and Services

Table 19

Women in the Technical Category

Number and percentage of women in the Technical Category, by department, 1982

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Canadian Human Rights Commission	1	100,0	1
Canadian Pension Commission	1	100,0	1
Foreign Investment Review Agency	4	100,0	4
Ministry of State for Economic Development	2	100,0	2
National Parole Board	2	100,0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	1	100,0	1
Science and Technology	5	100,0	5
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	100,0	1
Solicitor General	7	87,5	8
National Library of Canada	37	80,4	46
Justice	34	70,8	48
Veterans Affairs	35	70,0	50
Secretary of State of Canada	33	67,3	49
Labour	23	57,5	40
Treasury Board (Secretariat)	8	57,1	14
Finance	19	50,0	38
Departments with fewer than 100 employees	15	44,1	34
Statistics Canada	334	42,3	790
National Health and Welfare	292	41,5	703
Privy Council Office	2	40,0	5
Regional Economic Expansion	8	40,0	20
Royal Canadian Mounted Police[a]	30	40,0	75
Public Archives of Canada	46	35,9	128
Employment and Immigration	24	35,8	67
Canadian International Development Agency	6	35,3	17
Industry, Trade and Commerce	15	31,9	47
National Museums of Canada	75	30,6	245
Public Service Commission	15	28,8	52
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	27,3	11
National Energy Board	8	26,7	30
Indian Affairs and Northern Development	97	25,9	374
External Affairs	26	17,8	146
Agriculture	568	16,5	3 445
Supply and Services	17	14,8	115
Energy, Mines and Resources	159	14,6	1 087
Correctional Service of Canada	16	14,4	111
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	30	13,7	219
Canadian Transport Commission	12	13,0	92
Canadian Grain Commission	49	12,6	388
Environment	365	12,3	2 969
Fisheries and Oceans	196	9,7	2 028
Consumer and Corporate Affairs	44	8,0	550
Public Works	63	5,2	1 219
National Defence (civilian)	143	[illegible]	2 806
Communications	30	[illegible]	616
Transport	388	4,5	8 622
Total	**3 289**	**12,0**	**27 321**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 20

Women in the Administrative Support Category

Number and percentage of women in the Administrative Support Category, by department, 1982

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Public Service Staff Relations Board	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police[a]	2 732	92.1	2 966
Justice	474	91.9	516
Science and Technology	49	90.7	54
Prairie Farm Rehabilitation Administration	87	90.6	96
Secretary of State of Canada	979	89.0	1 100
Indian Affairs and Northern Development	1 312	88.7	1 479
Labour	293	88.3	332
National Museums of Canada	186	88.2	211
Correctional Service of Canada	1 247	87.9	1 418
Industry, Trade and Commerce	587	87.9	668
Fisheries and Oceans	904	87.5	1 033
Public Service Commission	676	87.2	775
Regional Economic Expansion	337	87.1	387
National Energy Board	106	86.9	122
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	33	86.8	38
National Parole Board	137	86.7	158
Ministry of State for Economic Development	45	86.5	52
Agriculture	1 434	86.2	1 664
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	120	85.7	140
Foreign Investment Review Agency	42	85.7	49
Treasury Board (Secretariat)	188	85.5	220
Communications	552	85.3	647
Canadian Human Rights Commission	34	85.0	40
Solicitor General	90	84.9	106
Canadian International Development Agency	330	84.2	392
Canadian Grain Comission	104	83.9	124
Veterans' Land Administration	88	83.8	105
Finance	234	83.6	280
Employment and Immigration	10 406	83.3	12 493
Canadian Pension Commission	202	82.8	244
National Health and Welfare	3 127	82.8	3 777
Environment	1 646	82.3	1 999
Canadian Transport Commission	227	82.2	276
Consumer and Corporate Affairs	742	81.7	908
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	8 116	81.7	9 937
Departments with fewer than 100 employees	350	81.6	429
National Defence (civilian)	6 925	81.6	8 485
Energy, Mines and Resources	920	80.9	1 137
Transport	2 687	80.7	3 331
Public Works	1 189	80.2	1 482
Insurance	45	78.9	57
Veterans Affairs	1 041	78.4	1 328
National Library of Canada	177	78.3	226
Office of the Commissioner of Official Languages	35	77.8	45
Privy Council Office	149	77.6	192
Statistics Canada	1 715	75.4	2 276
Supply and Services	3 619	75.3	4 808
Federal Court	57	71.3	80
External Affairs	1 159	67.3	1 721
Public Archives of Canada	207	58.6	353
Total	**58 142**	**82.2**	**70 757**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 21

Women in the Operational Category

Number and percentage of women in the Operational Category, by department, 1982

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
National Health and Welfare	470	55,6	845
National Library of Canada	1	50,0	2
Veterans Affairs	522	40,7	1 283
Indian Affairs and Northern Development	144	36,3	397
Supply and Services	428	28,7	1 489
Royal Canadian Mounted Police[a]	110	27,3	403
Departments with fewer than 100 employees	13	20,6	63
Privy Council Office	3	17,6	17
National Defence (civilian)	2 713	14,1	19 238
Employment and Immigration	10	13,5	74
Federal Court	1	11,1	9
Public Works	410	10,9	3 764
Justice	1	9,1	11
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	23	8,6	267
Environment	138	8,1	1 701
National Museums of Canada	15	7,4	203
Agriculture	107	7,1	1 498
Canadian Grain Commission	10	4,8	208
Correctional Service of Canada	237	4,0	5 883
Fisheries and Oceans	28	3,8	732
Communications	1	1,4	71
Transport	67	1,2	5 469
External Affairs	1	0,5	183
Energy, Mines and Resources	1	0,4	281
Canadian International Development Agency	0	0,0	1
Consumer and Corporate Affairs	0	0,0	35
Finance	0	0,0	7
Foreign Investment Review Agency	0	0,0	1
Industry, Trade and Commerce	0	0,0	13
Labour	0	0,0	2
National Energy Board	0	0,0	1
National Parole Board	0	0,0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0,0	1
Public Archives of Canada	0	0,0	36
Public Service Commission	0	0,0	23
Regional Economic Expansion	0	0,0	4
Secretary of State of Canada	0	0,0	9
Solicitor General	0	0,0	2
Statistics Canada	0	0,0	38
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0,0	1
Treasury Board (Secretariat)	0	0,0	1
Total	**5 454**	**12,3**	**44 267**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 22

Francophones in the Management Category

Number and percentage of francophones in the Management Category, by department, 1982

Department	Francophones		Total employees in category
	No.	%	
Royal Canadian Mounted Police[a]	1	100,0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	11	78,6	14
Canadian Human Rights Commission	3	60,0	5
Justice	9	60,0	15
Secretary of State of Canada	26	47,3	55
Public Service Commission	22	37,9	58
Canadian International Development Agency	28	35,0	80
Regional Economic Expansion	13	29,5	44
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	7	29,2	24
Employment and Immigration	50	28,1	178
Communications	20	27,4	73
Consumer and Corporate Affairs	13	27,1	48
Correctional Service of Canada	14	26,9	52
External Affairs	25	26,9	93
Departments with fewer than 100 employees	14	25,5	55
Foreign Investment Review Agency	2	25,0	8
Public Service Staff Relations Board	2	25,0	8
Solicitor General	3	23,1	13
Treasury Board (Secretariat)	32	21,1	152
Statistics Canada	14	19,4	72
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	36	18,8	191
Supply and Services	37	18,5	200
Public Works	19	17,8	107
Privy Council Office	9	17,3	52
Ministry of State for Economic Development	5	17,2	29
National Health and Welfare	21	17,2	122
Transport	41	16,6	247
Indian Affairs and Northern Development	21	16,5	127
Science and Technology	3	15,8	19
Agriculture	18	15,5	116
Veterans Affairs	3	15,0	20
Labour	4	14,8	27
Industry, Trade and Commerce	15	14,6	103
Environment	26	13,4	194
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	9	12,5	72
Finance	7	12,3	57
Public Archives of Canada	2	11,8	17
Fisheries and Oceans	11	10,9	101
Canadian Transport Commission	3	10,3	29
National Defence (civilian)	9	7,6	119
National Museums of Canada	1	7,1	14
Energy, Mines and Resources	9	6,5	138
Canadian Grain Commission	0	0,0	1
Canadian Pension Commission	0	0,0	1
Insurance	0	0,0	1
National Energy Board	0	0,0	14
National Library of Canada	0	0,0	7
National Parole Board	0	0,0	2
Total	**618**	**19,5**	**3 175**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Management Resources Information System

Table 23

Francophones in the Scientific and Professional Category

Number and percentage of francophones in the Scientific and Professional Category, by department, 1982

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Public Service Commission	549	74,4	738	739
Secretary of State of Canada	13	46,4	28	28
Insurance	10	45,5	22	22
Canadian International Development Agency	32	45,1	71	71
Regional Economic Expansion	18	38,3	47	49
Veterans Affairs	178	32,4	549	554
Employment and Immigration	57	29,1	196	200
Correctional Service of Canada	192	28,0	686	687
Royal Canadian Mounted Police[a]	5	27,8	18	18
Departments with fewer than 100 employees	15	27,3	55	67
Public Archives of Canada	28	27,2	103	103
National Defence (civilian)	459	26.7	1 716	1 731
Supply and Services	62	25,7	241	241
Justice	156	25,4	613	615
National Library of Canada	51	24,4	209	209
Statistics Canada	182	24,3	750	752
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	681	24,1	2 823	2 826
Labour	10	19,6	51	51
Finance	50	19,5	257	258
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	6	19,4	31	31
Transport	151	19,0	795	800
Communications	67	18,6	361	361
Agriculture	387	18,4	2 099	2 120
Consumer and Corporate Affairs	42	17,2	244	244
Public Works	109	17,2	635	645
Environment	398	16,8	2 363	2 369
Canadian Human Rights Commission	1	16,7	6	6
Canadian Transport Commission	25	16,4	152	152
National Health and Welfare	297	15,4	1 924	1 951
Science and Technology	2	15,4	13	13
Energy, Mines and Resources	166	13,0	1 274	1 276
Canadian Pension Commission	4	12,9	31	31
National Museums of Canada	12	12,0	100	100
National Energy Board	16	11,9	135	137
Treasury Board (Secretariat)	4	11,8	34	34
Ministry of State for Economic Development	3	11,5	26	30
Solicitor General	4	11,4	35	35
Industry, Trade and Commerce	5	10,4	48	50
External Affairs	4	8,7	46	47
Fisheries and Oceans	78	8,0	975	978
Indian Affairs and Northern Development	123	7,9	1 552	1 739
Canadian Grain Commission	0	0,0	21	22
Federal Court	0	0,0	0	2
Foreign Investment Review Agency	0	0,0	5	5
National Parole Board	0	0,0	2	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0,0	1	1
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0,0	75	87
Privy Council Office	0	0,0	4	4
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0,0	4	4
Total	**4 852**	**21,0**	**22 164**	**22 497**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 24

Francophones in the Administrative and Foreign Service Category

Number and percentage of francophones in the Administrative and Foreign Service Category, by department, 1982

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Secretary of State of Canada	1 333	68.7	1 941	1 942
Office of the Commissioner of Official Languages	49	68.1	72	73
Privy Council Office	35	52.2	67	67
Justice	51	49.5	103	103
Public Service Commission	382	48.0	796	798
Canadian International Development Agency	276	47.3	583	583
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	93	45.4	205	205
Departments with fewer than 100 employees	77	43.8	176	180
National Parole Board	31	39.7	78	78
Communications	174	36.6	476	476
Finance	58	36.5	159	160
Public Archives of Canada	49	35.0	140	140
Regional Economic Expansion	172	33.7	511	515
Canadian Transport Commission	71	33.3	213	213
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	23	32.9	70	70
National Library of Canada	19	32.8	58	56
Statistics Canada	255	32.8	778	781
National Museums of Canada	65	32.2	202	202
Science and Technology	21	31.8	66	66
Consumer and Corporate Affairs	192	31.7	605	612
Correctional Service of Canada	549	31.5	1 741	1 742
Ministry of State for Economic Development	16	31.4	51	53
Employment and Immigration	3 508	31.0	11 303	11 391
Federal Court	16	29.6	54	57
Solicitor General	29	29.6	98	101
Supply and Services	904	28.3	3 196	3 204
Treasury Board (Secretariat)	102	27.3	373	374
Energy, Mines and Resources	200	26.9	743	744
National Health and Welfare	416	26.2	1 586	1 599
Environment	371	26.1	1 424	1 428
Canadian Human Rights Commission	17	25.4	67	69
Labour	85	24.9	341	341
Canadian Pension Commission	12	24.5	49	49
External Affairs	422	24.0	1 760	1 775
Transport	567	23.6	2 401	2 410
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 906	23.5	12 360	12 369
Royal Canadian Mounted Police[a]	55	23.1	238	240
Agriculture	195	22.2	877	888
Foreign Investment Review Agency	13	22.0	59	59
Public Works	311	21.6	1 442	1 447
Insurance	25	21.0	119	119
Veterans Affairs	165	19.3	854	858
Fisheries and Oceans	138	18.9	729	731
National Defence (civilian)	345	18.8	1 836	1 837
Industry, Trade and Commerce	168	18.6	904	909
Indian Affairs and Northern Development	309	17.7	1 744	1 830
Veterans' Land Administration	12	14.6	82	82
National Energy Board	16	13.6	118	119
Canadian Grain Commission	2	5.9	34	37
Total	**15 300**	**28.4**	**53 882**	**54 184**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 25

Francophones in the Technical Category

Number and percentage of francophones in the Technical Category, by department, 1982

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Secretary of State of Canada	32	65.3	49	49
Canadian International Development Agency	11	64.7	17	17
Privy Council Office	3	60.0	5	5
Public Service Commission	31	59.6	52	52
Departments with fewer than 100 employees	17	56.7	30	34
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	6	54.5	11	11
Ministry of State for Economic Development	1	50.0	2	2
Employment and Immigration	28	41.8	67	67
Science and Technology	2	40.0	5	5
Public Archives of Canada	46	35.9	128	128
Regional Economic Expansion	7	35.0	20	20
Statistics Canada	273	34.6	789	790
Finance	13	34.2	38	38
Industry, Trade and Commerce	16	34.0	47	47
Supply and Services	39	33.9	115	115
Justice	16	33.3	48	48
Correctional Service of Canada	36	32.7	110	111
Veterans Affairs	15	30.0	50	50
Treasury Board (Secretariat)	4	28.6	14	14
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	61	27.9	219	219
Consumer and Corporate Affairs	151	27.5	550	550
National Library of Canada	12	26.1	46	46
Solicitor General	2	25.0	8	8
Public Works	276	22.8	1 209	1 219
Agriculture	760	22.3	3 408	3 445
Energy, Mines and Resources	241	22.2	1 084	1 087
Communications	130	21.1	615	616
National Defence (civilian)	590	21.0	2 803	2 806
Transport	1 633	19.0	8 596	8 622
External Affairs	27	18.5	146	146
National Museums of Canada	45	18.4	245	245
National Health and Welfare	126	18.3	689	703
Labour	7	17.5	40	40
Environment	460	15.6	2 953	2 969
Canadian Transport Commission	14	15.4	91	92
Royal Canadian Mounted Police[a]	10	13.3	75	75
National Energy Board	3	10.0	30	30
Indian Affairs and Northern Development	35	9.9	355	374
Fisheries and Oceans	185	9.1	2 026	2 028
Canadian Grain Commission	20	5.2	381	388
Canadian Human Rights Commission	0	0.0	1	1
Canadian Pension Commission	0	0.0	1	1
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	4	4
National Parole Board	0	0.0	2	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0.0	1	1
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0.0	1	1
Total	**5 384**	**19.8**	**27 176**	**27 321**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 26

Francophones in the Administrative Support Category

Number and percentage of francophones in the Administrative Support Category, by department, 1982

Department	Francophones No.	Francophones %	Anglophones and Francophones	Total employees in category
Office of the Commissioner of Official Languages	41	91,1	45	45
Secretary of State of Canada	765	69,5	1 100	1 100
Public Service Commission	514	66,6	772	775
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	90	65,2	138	140
Canadian International Development Agency	255	65,1	392	392
Science and Technology	32	59,3	54	54
Federal Court	35	56,5	62	80
Departments with fewer than 100 employees	221	54,4	406	429
Treasury Board (Secretariat)	118	53,6	220	220
Ministry of State for Economic Development	27	52,9	51	52
Privy Council Office	100	52,4	191	192
Finance	139	50,0	278	280
Consumer and Corporate Affairs	446	49,3	904	908
National Library of Canada	111	49,1	226	226
Canadian Human Rights Commission	18	46,2	39	40
Public Archives of Canada	150	42,5	353	353
National Parole Board	67	42,4	158	158
National Museums of Canada	88	41,7	211	211
Canadian Transport Commission	113	41,1	275	276
Regional Economic Expansion	153	39,8	384	387
Supply and Services	1 876	39,6	4 734	4 808
Communications	255	39,5	645	647
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	15	39,5	38	38
Solicitor General	41	39,4	104	106
Statistics Canada	868	39,4	2 204	2 276
Justice	193	37,6	513	516
Labour	119	35,8	332	332
Employment and Immigration	4 360	35,5	12 273	12 493
Correctional Service of Canada	468	33,0	1 417	1 418
External Affairs	558	32,5	1 715	1721
Energy, Mines and Resources	350	30,9	1 134	1 137
Transport	941	28,5	3 303	3 331
Environment	562	28,2	1 995	1 999
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 789	28,1	9 917	9 937
National Health and Welfare	1 018	27,3	3 734	3 777
Industry, Trade and Commerce	180	27,1	663	668
Veterans Affairs	357	27,0	1 322	1 328
Canadian Pension Commission	64	26,4	242	244
National Energy Board	32	26,4	121	122
Agriculture	408	24,8	1 647	1 664
Public Works	365	24,8	1 470	1 482
Insurance	13	23,2	56	57
Royal Canadian Mounted Police[a]	668	22,6	2 958	2 966
Indian Affairs and Northern Development	308	21,6	1 428	1 479
National Defence (civilian)	1 778	21,0	8 452	8 485
Fisheries and Oceans	198	19,2	1 033	1 033
Foreign Investment Review Agency	9	18,4	49	49
Canadian Grain Commission	10	8,2	122	124
Veterans' Land Administration	8	7,8	103	105
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0,0	75	96
Public Service Staff Relations Board	0	0,0	1	1
Total	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 27

Francophones in the Operational Category

Number and percentage of francophones in the Operational Category, by department, 1982

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Canadian International Development Agency	1	100,0	1	1
Foreign Investment Review Agency	1	100,0	1	1
Office of the Commissioner of Official Languages	1	100,0	1	1
Treasury Board (Secretariat)	1	100,0	1	1
Secretary of State of Canada	8	88,9	9	9
Federal Court	6	85,7	7	9
Regional Economic Expansion	3	75,0	4	4
Public Service Commission	16	69,6	23	23
Supply and Services	923	62,1	1 486	1 489
Industry, Trade and Commerce	8	61,5	13	13
Veterans Affairs	758	59,4	1 276	1 283
Departments with fewer than 100 employees	34	58,6	58	63
Privy Council Office	8	53,3	15	17
Statistics Canada	19	51,4	37	38
Labour	1	50,0	2	2
National Library of Canada	1	50,0	2	2
Employment and Immigration	34	45,9	74	74
National Museums of Canada	93	45,8	203	203
Public Archives of Canada	15	41,7	36	36
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	94	35,2	267	267
External Affairs	62	34,3	181	183
Energy, Mines and Resources	93	33,1	281	281
Correctional Service of Canada	1 914	32,6	5 869	5 883
Public Works	1 186	31,7	3 737	3 764
Consumer and Corporate Affairs	10	28,6	35	35
Finance	2	28,6	7	7
Justice	3	27,3	11	11
Transport	1 246	22,9	5 437	5 469
Communications	15	21,1	71	71
Royal Canadian Mounted Police[a]	81	20,3	400	403
National Defence (civilian)	3 467	18,2	19 071	19 238
Agriculture	264	17,9	1 475	1 498
Environment	218	13,0	1 674	1 701
National Health and Welfare	90	11,2	807	845
Canadian Grain Commission	12	6,0	201	208
Indian Affairs and Northern Development	17	4,7	361	397
Fisheries and Oceans	21	2,9	730	732
National Energy Board	0	0,0	1	1
National Parole Board	0	0,0	1	1
Solicitor General	0	0,0	2	2
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0,0	1	1
Total	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act*

Source: Department of Supply and Services

Table 28

Linguistic status of position, category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, linguistic status of the position and language group of employee, 1982

Occupational category	Linguistic status of position	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
			No.	%		
Management	Bilingual	1 795	543	23,2	2 338	2 338
	English	487	4	0,8	491	491
	French	0	2	100,0	2	2
	English or French	83	24	22,4	107	107
	Total[b]	**2 557**	**618**	**19,5**	**3 175**	**3 175**
Scientific and Professional	Bilingual	3 585	3 262	47,6	6 847	6 847
	English	12 347	236	1,9	12 583	12 583
	French	37	818	95,7	855	855
	English or French	638	182	22,2	820	820
	Total	**17 512**	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**
Administrative and Foreign Service	Bilingual	8 456	11 627	57,9	20 083	20 083
	English	26 826	514	1,9	27 340	27 340
	French	29	2 134	98,7	2 163	2 163
	English or French	1 569	426	21,4	1 995	1 995
	Total	**38 582**	**15 300**	**28,4**	**53 882**	**54 184**
Technical	Bilingual	1 800	3 269	64,5	5 069	5 069
	English	18 075	493	2,7	18 568	18 568
	French	42	1 103	96,3	1 145	1 145
	English or French	1 063	310	22,6	1 373	1 373
	Total	**21 792**	**5 384**	**19,8**	**27 176**	**27 321**
Administrative Support	Bilingual	5 313	12 281	69,8	17 594	17 594
	English	34 714	1 526	4,2	36 240	36 240
	French	103	5 116	98,0	5 219	5 219
	English or French	2 973	1 454	32,8	4 427	4 427
	Total	**47 765**	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**
Operational	Bilingual	717	2 058	74,2	2 775	2 775
	English	28 465	614	2,1	29 079	29 079
	French	196	5 833	96,7	6 029	6 029
	English or French	1 989	1 853	48,2	3 842	3 842
	Total	**33 143**	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**
All Categories[c]	Bilingual	21 765	33 171	60,4	54 936	54 936
	English	121 009	3 389	2,7	124 398	124 398
	French	407	15 006	97,4	15 413	15 413
	English or French	8 321	4 250	33,8	12 571	12 571
	Grand total	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a] In 15 276 cases, the linguistic status of the position is not specified.
[b] The sum of the totals does not agree with the grand total, the difference is 165. See Explanatory Notes.
[c] Includes 216 employees whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Appointments

29	Appointments and type of employment	80
30	Appointments and category	81
31	Appointments and employee mobility	82
32	Appointments and selection process	83
33	Appointments, geographic area and sex	84
34	Appointments, geographic area and language group	85
35	Appointments, category, linguistic status of position and language group	86
36	Appointments and bilingual positions (imperative staffing)	88
37	Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)	89
38	Appointments and university graduates	90
39	Appointments, applications and university graduates	90
40	Appointments and applications, community college and CEGEP graduates	91
41	Appointments and career-oriented summer employment	91

Table 29

Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service by type of employment, 1981 and 1982

Type of employment	1981			1982		
	To the Public Service	Within the Public Service	Total[a]	To the Public Service	Within the Public Service	Total[a]
Indeterminate						
• Full-time	11 716	54 153	65 922	9 265	41 334	50 604
• Part-time	251	319	579	192	315	507
• Seasonal	748	607	1 357	663	363	1 028
Total[b]	**12 716**	**55 083**	**67 863**	**10 121**	**42 012**	**52 140**
Specified period						
• Full-time	5 174	40 684	45 878	5 206	41 242	46 451
• Part-time	241	904	1 146	199	1 212	1 411
• Seasonal	6	17	23	11	16	27
Total[b]	**5 425**	**41 611**	**47 058**	**5 416**	**42 472**	**47 893**
All types of employment						
• Full-time	16 902	94 896	111 872	14 472	82 581	97 061
• Part-time	493	1 224	1 727	391	1 527	1 918
• Seasonal	754	624	1 380	674	379	1 055
Grand total[c]	**18 155**	**96 758**	**115 017**	**15 538**	**84 490**	**100 041**

[a]Includes 104 employees in 1981 and 13 in 1982 whose appointment documents do not specify *to* or *within* the Public Service.

[b]The sum of the totals does not agree with the grand total because, in 96 appointments in 1981 and 8 in 1982, type of employment (indeterminate or specified period) was not specified on appointment documents.

[c]Includes 38 appointments in 1981 and 7 in 1982 for which type of employment (full-time, part-time or seasonal) was not specified on appointment documents.

Table 30

Appointments and category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1981 and 1982

Occupational category	Appointments to the Public Service		Appointments within the Public Service Type of appointment[a]											
			Promotions		Lateral transfers or redeployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total[b]	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1981														
Management	48	0,3	200	0,7	126	0,3	0	0,0	9	0,3	0	0,0	383	0,3
Scientific and Professional	2 267	12,5	2 463	8,1	2 252	6,2	619	2,3	157	5,2	0	0,0	7 786	6,8
Administrative and Foreign Service	3 587	19,8	9 398	31,1	6 655	18,4	1 337	5,0	729	24,2	0	0,0	21 778	18,9
Technical	2 098	11,6	3 435	11,4	2 679	7,4	1 238	4,6	333	11,1	0	0,0	9 818	8,5
Administrative Support	6 106	33,6	11 389	37,6	17 863	49,3	17 222	63,8	1 262	41,9	2	40,0	53 996	46,9
Operational	4 010	22,1	3 371	11,1	6 644	18,3	6 583	24,4	522	17,3	3	60,0	21 185	18,4
Total[c]	**18 155**	**100,0**	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**115 017**	**100,0**
1982														
Management	69	0,4	409	1,6	227	1,1	0	0,0	13	0,5	0	0,0	718	0,7
Scientific and Professional	2 409	15,5	2 505	9,5	1 450	6,8	935	2,7	142	5,4	1	20,0	7 444	7,4
Administrative and Foreign Service	3 226	20,8	8 399	31,9	4 079	19,3	1 846	5,4	648	24,5	0	0,0	18 204	18,2
Technical	2 165	13,9	3 321	12,6	1 827	8,6	1 761	5,1	264	10,0	0	0,0	9 347	9,3
Administrative Support	4 936	31,8	9 062	34,4	10 332	48,8	21 838	63,7	1 177	44,5	1	20,0	47 355	47,3
Operational	2 695	17,3	2 663	10,1	3 257	15,4	7 908	23,1	402	15,2	3	60,0	16 931	16,9
Total[c]	**15 538**	**100,0**	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**100 041**	**100,0**

[a]See Explanatory Notes.

[b]Includes 347 appointments in 1981 and 30 in 1982 for which type of appointment was not specified on appointment documents.

[c]Includes 71 employees in 1981 and 42 in 1982 whose positions are not classified in one of six occupational categories.

Note: This table was modified in 1982 to include appointments *to* and *within* the Management Category.

Table 31

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1981 and 1982

Employee mobility	Promotions		Lateral transfers or redeployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total[b]	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1981												
	Type of appointment[a]											
Interdepartmental	2 628	8,7	2 997	8,3	14	0,1	577	19,2	0	0,0	6 250	6,5
Intradepartmental	27 609	91,2	33 186	91,6	26 970	99,9	2 429	80,6	5	100,0	90 392	93,4
Total[c]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
Change of group or sub-group	9 791	32,4	534	1,5	116	0,4	1 526	50,7	2	40,0	12 029	12,4
No change of group or sub-group	20 446	67,6	35 664	98,4	26 869	99,5	1 480	49,1	3	60,0	84 633	87,5
Total[d]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
Indeterminate to indeterminate	24 739	81,7	16 475	45,5	13	0,0	2 104	69,9	5	100,0	43 443	44,9
Indeterminate to specified period	278	0,9	335	0,9	28	0,1	98	3,3	0	0,0	746	0,8
Specified period to indeterminate	3 400	11,2	7 655	21,1	105	0,4	428	14,2	0	0,0	11 640	12,0
Specified period to specified period	1 823	6,0	11 742	32,4	26 853	99,4	377	12,5	0	0,0	40 865	42,2
Total[e]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
1982												
Interdepartmental	2 255	8,6	2 551	12,0	1	0,0	493	18,6	0	0,0	5 301	6,3
Intradepartmental	24 104	91,4	18 616	87,9	34 288	100,0	2 154	81,4	5	100,0	79 182	93,7
Total[c]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**
Change of group or sub-group	8 196	31,1	514	2,4	18	0,1	1 562	59,0	2	40,0	10 294	12,2
No change of group or sub-group	18 138	68,8	20 652	97,5	34 264	99,9	1 083	40,9	3	60,0	74 152	87,8
Total[d]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**
Indeterminate to indeterminate	21 668	82,2	9 373	44,3	0	0,0	1 725	65,2	5	100,0	32 781	38,8
Indeterminate to specified period	225	0,9	291	1,4	3	0,0	110	4,2	0	0,0	630	0,7
Specified period to indeterminate	2 707	10,3	6 183	29,2	2	0,0	338	12,8	0	0,0	9 231	10,9
Specified period to specified period	1 760	6,7	5 320	25,1	34 283	100,0	474	17,9	0	0,0	41 842	49,5
Total[e]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**

[a] See Explanatory Notes.

[b] Includes 243 appointments in 1981 and 17 in 1982 for which type of appointment was not specified on appointment documents.

[c] The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because, in 116 cases in 1981 and 7 in 1982, department was not specified on appointment documents.

[d] The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointments because, in 96 cases in 1981 and 44 in 1982, change of group was not specified on appointment documents.

[e] The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointments because, in 64 cases in 1981 and 6 in 1982, type of employment was not specified on appointment documents.

Note: This table was modified in 1982 to include appointments *within* the Management Category.

Table 32

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1981 and 1982

Selection process	Promotions		Lateral transfers or redeployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total[b]	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1981												
	Type of appointment[a]											
o With competition												
• poster	21 152	69,9	8 060	22,2	1 128	4,2	793	26,3	0	0,0	31 225	32,3
• inventory	3 468	11,5	11 061	30,5	23 334	86,4	520	17,3	0	0,0	38 458	39,7
o Without competition												
• reclassification	5 141	17,0	25	0,1	8	0,0	293	9,7	0	0,0	5 488	5,7
• other processes	492	1,6	17 061	47,1	2 533	9,4	1 403	46,6	5	100,0	21 537	22,3
Total[c]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
1982												
o With competition												
• poster	17 630	66,9	6 647	31,4	1 441	4,2	681	25,7	0	0,0	26 401	31,2
• inventory	3 105	11,8	5 242	24,8	30 191	88,0	530	20,0	0	0,0	39 075	46,2
o Without competition												
• reclassification	5 225	19,8	53	0,3	3	0,0	100	3,8	0	0,0	5 382	6,4
• other processes	395	1,5	9 228	43,6	2 653	7,7	1 335	50,4	5	100,0	13 621	16,1
Total[c]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**

[a]See Explanatory Notes.
[b]Includes 243 appointments in 1981 and 17 in 1982 for which type of appointment was not specified on appointment documents.
[c]Includes 50 appointments in 1981 and 11 in 1982 for which selection process was not specified on appointment documents.

Note: This table was modified in 1982 to include appointments *within* the Management Category.

Table 33

Appointments, geographic area and sex

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by geographic area and sex, 1981 and 1982

	To the Public Service				Within the Public Service				Grand total[a]	
		Women				Women				
Geographic area	Men	No.	%	Total[a]	Men	No.	%	Total[a]	No.	%
1981										
Newfoundland	224	125	30,3	413	1 388	804	34,7	2 319	2 733	2,4
Prince Edward Island	67	50	42,0	119	264	274	50,7	540	659	0,6
Nova Scotia	649	197	22,0	896	3 847	2 036	33,6	6 059	6 958	6,0
New Brunswick	230	153	38,8	394	1 402	1 689	54,3	3 111	3 505	3,0
Quebec (except NCR)	983	739	41,9	1 763	6 775	8 436	55,2	15 276	17 050	14,8
Ontario (except NCR)	1 266	1 178	44,4	2 656	6 993	9 257	55,4	16 721	19 390	16,9
Manitoba	484	590	50,6	1 165	1 787	2 162	50,7	4 261	5 436	4,7
Saskatchewan	322	386	52,9	730	825	1 091	55,7	1 957	2 688	2,3
Alberta	1 104	1 131	48,4	2 336	2 373	2 808	53,7	5 233	7 575	6,6
British Columbia	999	1 025	49,2	2 085	4 695	4 677	49,5	9 451	11 546	10,0
Yukon Territory	73	114	58,8	194	176	167	48,4	345	540	0,5
Northwest Territories	193	267	54,8	487	309	299	48,1	621	1 109	1,0
National Capital Region	2 087	2 469	51,2	4 819	12 615	17 571	57,4	30 588	35 445	30,8
Outside Canada	38	46	47,9	96	159	100	38,2	262	358	0,3
Total[b]	**8 720**	**8 470**	**46,7**	**18 155**	**43 610**	**51 382**	**53,1**	**96 758**	**115 017**	**100,0**
1982										
Newfoundland	168	80	26,5	302	1249	986	43,1	2 289	2 591	2,6
Prince Edward Island	64	60	48,0	125	304	289	48,7	594	719	0,7
Nova Scotia	566	194	24,4	796	3 701	1 720	30,5	5 645	6 441	6,4
New Brunswick	231	148	34,3	431	1 303	1 445	52,4	2 758	3 189	3,2
Quebec (except NCR)	771	527	39,5	1 334	5 382	7 123	56,5	12 597	13 933	13,9
Ontario (except NCH)	1 071	931	44,7	2 082	5 111	7 181	57,7	12 438	14 524	14,5
Manitoba	382	385	47,5	810	1 406	1 727	54,5	3 166	3 976	4,0
Saskatchewan	248	298	53,2	560	649	827	55,4	1 494	2 054	2,1
Alberta	961	828	45,0	1 838	1 853	2 109	52,8	3 991	5 830	5,8
British Columbia	881	764	45,4	1 681	3 921	3 711	48,4	7 661	9 342	9,3
Yukon Territory	75	75	46,0	163	162	155	48,7	318	481	0,5
Northwest Territories	189	230	52,8	436	289	311	51,3	606	1 045	1,0
National Capital Region	2 176	2 382	49,7	4 788	11 971	18 150	59,4	30 545	35 335	35,3
Outside Canada	78	99	51,6	192	258	123	31,9	386	578	0,6
Total[b]	**7 861**	**7 001**	**45,1**	**15 538**	**37 560**	**45 858**	**54,3**	**84 490**	**100 041**	**100,0**

[a]Includes 2 738 employees in 1981 and 1 749 in 1982 whose sex was not specified on the appointment document; includes 104 appointments in 1981 and 13 in 1982 for which documents did not specify *to* or *within* the Public Service.

[b]Includes 25 appointments in 1981 and 3 in 1982 for which geographic area was not specified.

Table 34

Appointments, geographic area and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by geographic area and language group, 1981 and 1982

Geographic area	To the Public Service				Within the Public Service				Grand total[a]	
		Francophones				Francophones				
	Anglophones	No.	%	Total[a]	Anglophones	No.	%	Total[a]	No.	%
1981										
Newfoundland	381	7	1,8	413	2 290	7	0,3	2 319	2 733	2,4
Prince Edward Island	101	15	12,9	119	502	38	7,0	540	659	0,6
Nova Scotia	831	51	5,8	896	5 981	71	1,2	6 059	6 958	6,0
New Brunswick	287	103	26,4	394	2 218	887	28,6	3 111	3 505	3,0
Quebec (except NCR)	122	1 633	93,0	1 763	513	14 748	96,6	15 276	17 050	14,8
Ontario (except NCR)	2 430	143	5,6	2 656	16 002	647	3,9	16 721	19 390	16,9
Manitoba	1 124	28	2,4	1 165	4 159	89	2,1	4 261	5 436	4,7
Saskatchewan	721	8	1,1	730	1 944	8	0,4	1 957	2 688	2,3
Alberta	2 286	39	1,7	2 336	5 164	58	1,1	5 233	7 575	6,6
British Columbia	2 032	29	1,4	2 085	9 344	74	0,8	9 451	11 546	10,0
Yukon Territory	184	2	1,1	194	341	2	0,6	345	540	0,5
Northwest Territories	460	11	2,3	487	593	24	3,9	621	1 109	1,0
National Capital Region	2 897	1 870	39,2	4 819	19 918	10 602	34,7	30 588	35 445	30,8
Outside Canada	69	25	26,6	96	195	67	25,6	262	358	0,3
Total[b]	**13 927**	**3 964**	**22,2**	**18 155**	**69 175**	**27 325**	**28,3**	**96 758**	**115 017**	**100,0**
1982										
Newfoundland	279	3	1,1	302	2 245	10	0,4	2 289	2 591	2,6
Prince Edward Island	109	16	12,8	125	540	53	8,9	594	719	0,7
Nova Scotia	724	66	8,4	796	5 549	80	1,4	5 645	6 441	6,4
New Brunswick	283	129	31,3	431	1 918	835	30,3	2 758	3 189	3,2
Quebec (except NCR)	70	1 248	94,7	1 334	477	12 044	96,2	12 597	13 933	13,9
Ontario (except NCR)	1 883	151	7,4	2 082	11 851	495	4,0	12 438	14 524	14,5
Manitoba	757	31	3,9	810	3 067	83	2,6	3 166	3 976	4,0
Saskatchewan	556	3	0,5	560	1 474	10	0,7	1 494	2 054	2,1
Alberta	1 787	42	2,3	1 838	3 940	46	1,2	3 991	5 830	5,8
British Columbia	1 651	18	1,1	1 681	7 592	58	0,8	7 661	9 342	9,3
Yukon Territory	149	0	0,0	163	315	3	0,9	318	481	0,5
Northwest Territories	417	5	1,2	436	585	19	3,1	606	1 045	1,0
National Capital Region	2 952	1 810	38,0	4 788	19 271	11 143	36,6	30 545	35 335	35,3
Outside Canada	146	45	23,6	192	295	91	23,6	386	578	0,6
Total[b]	**11 763**	**3 567**	**23,3**	**15 538**	**59 120**	**24 971**	**29,7**	**84 490**	**100 041**	**100,0**

[a] Includes 525 employees in 1981 and 608 in 1982 whose first official language was not specified on appointment documents; includes 104 appointments in 1981 and 13 in 1982 for which documents did not specify *to* or *within* the Public Service.

[b] Includes 25 appointments in 1981 and 3 in 1982 for which geographic area was not specified on appointment documents.

Table 35

Appointments, category, linguistic status of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, linguistic status of position and language group of employee, 1981 and 1982

		1981									
		To the Public Service				Within the Public Service					
			Franco-phones				Franco-phones			Grand total[a]	
Occupational category	Linguistic status of position	Anglo-phones	No.	%	Total[a]	Anglo-phones	No.	%	Total[a]	No.	%
Management	Bilingual	23	16	41,0	39	214	66	23,6	280	319	83,3
	English	6	0	0,0	6	48	0	0,0	48	54	14,1
	French	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0
	French or English	2	1	33,3	3	7	0	0,0	7	10	2,6
	Total[b]	**31**	**17**	**35,4**	**48**	**269**	**66**	**19,7**	**335**	**383**	**100,0**
Scientific and Professional	Bilingual	95	194	67,1	293	763	637	45,5	1 401	1 697	21,8
	English	1 526	42	2,7	1 587	3 374	84	2,4	3 461	5 054	64,9
	French	8	171	95,5	179	14	329	95,9	345	524	6,7
	French or English	130	75	36,6	208	215	83	27,9	298	506	6,5
	Total[b]	**1 759**	**482**	**21,5**	**2 267**	**4 369**	**1 133**	**20,6**	**5 508**	**7 786**	**100,0**
Administrative and Foreign Services	Bilingual	272	473	63,5	748	3 076	3 726	54,8	6 805	7 558	34,7
	English	2 275	86	3,6	2 373	9 781	237	2,4	10 031	12 416	57,0
	French	4	220	98,2	225	8	879	99,1	887	1 113	5,1
	French or English	137	55	28,6	195	288	87	23,2	375	571	2,6
	Total[b]	**2 722**	**845**	**23,7**	**3 587**	**13 202**	**4 952**	**27,3**	**18 170**	**21 778**	**100,0**
Technical	Bilingual	46	196	81,0	243	365	808	68,9	1 175	1 419	14,5
	English	1 493	34	2,2	1 558	5 621	110	1,9	5 745	7 312	74,5
	French	4	112	96,6	117	11	352	97,0	365	482	4,9
	French or English	133	44	24,9	178	285	124	30,3	410	588	6,0
	Total[b]	**1 678**	**386**	**18,7**	**2 098**	**6 293**	**1 397**	**18,2**	**7 709**	**9 818**	**100,0**
Administrative Support	Bilingual	268	993	78,7	1 273	2 380	6 643	73,6	9 039	10 323	19,1
	English	3 804	105	2,7	4 007	26 549	1 019	3,7	27 670	31 688	58,7
	French	9	390	97,7	402	54	6 367	99,2	6 426	6 832	12,7
	French or English	228	113	33,1	353	2 759	1 759	38,9	4 537	4 892	9,1
	Total[b]	**4 353**	**1 627**	**27,2**	**6 106**	**31 879**	**15 839**	**33,2**	**47 861**	**53 996**	**100,0**
Operational	Bilingual	15	58	79,5	73	99	294	74,8	394	469	2,2
	English	3 206	46	1,4	3 295	12 198	136	1,1	12 385	15 699	74,1
	French	12	336	96,6	349	57	2 632	97,9	2 691	3 043	14,4
	French or English	114	167	59,4	289	783	869	52,6	1 670	1 960	9,3
	Total[b]	**3 351**	**607**	**15,3**	**4 010**	**13 144**	**3 933**	**23,0**	**17 149**	**21 185**	**100,0**
All Categories[c]	Bilingual	720	1 930	72,8	2 670	6 899	12 175	63,8	19 098	21 790	18,9
	English	12 342	313	2,5	12 864	57 586	1 586	2,7	59 356	72 277	62,8
	French	37	1 229	97,1	1 272	144	10 563	98,7	10 718	11 998	10,4
	French or English	744	455	37,9	1 226	4 339	2 922	40,2	7 299	8 529	7,4
	Grand total	**13 927**	**3 964**	**22,2**	**18 155**	**69 175**	**27 325**	**28,3**	**96 758**	**115 017**	**100,0**

[a]Includes 525 employees in 1981 and 608 in 1982 whose first official language was not specified on appointment documents; includes 104 appointments in 1981 and 13 in 1982 for which documents did not specify *to* or *within* the Public Service.

[b]Includes 423 appointments in 1981 and 638 in 1982 for which the linguistic status of the position was not specified.

[c]Includes 71 appointments in 1981 and 42 in 1982 to positions that are not classified in one of the six occupational categories.

1982									
To the Public Service				Within the Public Service					
	Franco-phones				Franco-phones			Grand total[a]	
Anglo-phones	No.	%	Total[a]	Anglo-phones	No.	%	Total[a]	No.	%
39	18	31,6	57	375	114	23,3	490	547	76,2
11	0	0,0	11	103	1	1,0	104	115	16,0
0	0	0,0	0	0	1	100,0	1	1	0,1
1	0	0,0	1	4	1	20,0	5	6	0,8
51	**18**	**26,1**	**69**	**523**	**125**	**19,3**	**649**	**718**	**100,0**
110	219	66,6	334	745	599	44,6	1 344	1 678	22,5
1 514	76	4,8	1 611	2 987	120	3,9	3 116	4 727	63,5
5	227	97,8	232	8	240	96,8	249	481	6,5
152	79	34,2	232	223	97	30,3	320	552	7,4
1 781	**601**	**25,2**	**2 409**	**3 964**	**1 061**	**21.1**	**5 035**	**7 444**	**100,0**
214	456	68,1	677	2 528	3 298	56,6	5 830	6 507	35,7
1 908	69	3,5	2 008	7 631	203	2,6	7 851	9 860	54,2
2	154	98,7	158	8	791	99,0	803	961	5,3
183	84	31,5	268	232	93	28,6	325	593	3,3
2 398	**787**	**24,7**	**3 226**	**10 534**	**4 418**	**29,5**	**14 977**	**18 204**	**100,0**
35	220	86,3	265	397	788	66,5	1 187	1 452	15,5
1 522	47	3,0	1 587	4 990	126	2,5	5 133	6 724	71,9
1	105	99,1	106	9	412	97,9	426	532	5,7
134	67	33,3	203	294	128	30,3	425	628	6,7
1 694	**441**	**20,7**	**2 165**	**5 694**	**1 457**	**20,4**	**7 178**	**9 347**	**100,0**
276	927	77,1	1 214	1 951	6 349	76,5	8 315	9 529	20,1
2 969	92	3,0	3 107	22 249	985	4,2	23 343	26 452	55,9
2	214	99,1	218	45	5 445	99,2	5 547	5 767	12,2
218	94	30,1	314	3 062	1 884	38,1	5 016	5 330	11,3
3 527	**1 348**	**27,7**	**4 936**	**27 449**	**14 714**	**34,9**	**42 414**	**47 355**	**100,0**
15	48	76,2	63	88	251	74,0	340	403	2,4
2 162	29	1,3	2 224	10 142	129	1,3	10 322	12 548	74,1
2	228	99,1	231	43	2 074	98,0	2 124	2 355	13,9
107	66	38,2	174	673	740	52,4	1 439	1 613	9,5
2 288	**372**	**14,0**	**2 695**	**10 954**	**3 194**	**22,6**	**14 233**	**16 931**	**100,0**
689	1 888	73,3	2 610	6 084	11 399	65,2	17 506	20 116	20,1
10 110	313	3,0	10 586	48 104	1 564	3,1	49 871	60 466	60,4
12	928	98,7	945	113	8 965	98,8	9 152	10 099	10,1
795	390	32,9	1 192	4 488	2 943	39,6	7 530	8 722	8,7
11 763	**3 567**	**23,3**	**15 538**	**59 120**	**24 971**	**29,7**	**84 490**	**100 041**	**100,0**

Table 36

Appointments and bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1982

Occupational category	Type of employment	Anglophones	Francophones		Total[a]	
			No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	45	45	91,8	90	92,8
	Specified period[b]	3	3	6,1	6	6,2
	Total	**48**	**49**	**100,0**	**97**	**100,0**
Scientific and Professional	Indeterminate	126	204	60,2	332	62,8
	Specified period[b]	59	135	39,8	197	37,2
	Total	**185**	**339**	**100,0**	**529**	**100,0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	573	1 153	65,3	1 727	66,8
	Specified period[b]	235	613	34,7	857	33,2
	Total	**808**	**1 766**	**100,0**	**2 584**	**100,0**
Technical	Indeterminate	60	190	57,4	250	56,9
	Specified period[b]	48	141	42,6	189	43,1
	Total	**108**	**331**	**100,0**	**439**	**100,0**
Administrative Support	Indeterminate	351	1 260	24,7	1 618	25,4
	Specified period[b]	901	3 832	75,3	4 749	74,6
	Total	**1 252**	**5 092**	**100,0**	**6 367**	**100,0**
Operational	Indeterminate	24	35	28,7	59	36,4
	Specified period[b]	15	87	71,3	103	63,6
	Total	**39**	**122**	**100,0**	**162**	**100,0**
All categories	Indeterminate	1 179	2 887	37,5	4 076	40,0
	Specified period[b]	1 261	4 811	62,5	6 101	59,9
	Grand total[c]	**2 440**	**7 699**	**100,0**	**10 178**	**100,0**

[a]Includes 39 employees whose first official language was not specified on appointment documents.
[b]No candidate may be appointed to a specified period position unless its language requirements are met.
[c]Includes 1 employee whose type of employment was not specified on appointment document.

Table 37

Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1982

Occupational category	Status of appointee as to linguistic requirements of position	Anglophones	Francophones		Total[a]	
			No.	%	No.	%
Management	Met	201	82	98,8	283	62,9
	Must meet	114	0	0,0	114	25,3
	Not required to meet[b]	50	1	1,2	52	11,6
	Total	**386**	**83**	**100,0**	**450**	**100,0**
Scientific and Professional	Met	332	394	82,3	726	63,2
	Must meet	270	70	14,6	340	29,6
	Not required to meet[b]	68	15	3,1	83	7,2
	Total	**670**	**479**	**100,0**	**1 149**	**100,0**
Administrative and Foreign Service	Met	1 099	1 786	89,8	2 885	73,5
	Must meet	626	156	7,8	783	20,0
	Not required to meet[b]	208	46	2,3	254	6,5
	Total	**1 934**	**1 988**	**100,0**	**3 923**	**100,0**
Technical	Met	140	543	80,2	693	68,4
	Must meet	130	116	17,1	248	24,5
	Not required to meet[b]	54	17	2,5	71	7,0
	Total	**324**	**677**	**100,0**	**1 013**	**100,0**
Administrative Support	Met	467	1 919	87,9	2 388	75,5
	Must meet	405	215	9,8	621	19,6
	Not required to meet[b]	102	50	2,3	152	4,8
	Total	**975**	**2 184**	**100,0**	**3 162**	**100,0**
Operational	Met	26	139	78,5	165	68,5
	Must meet	20	25	14,1	45	18,7
	Not required to meet[b]	18	13	7,3	31	12,9
	Total	**64**	**177**	**100,0**	**241**	**100,0**
All categories	Met	2 265	4 863	87,0	7 140	71,8
	Must meet	1 565	582	10,4	2 151	21,6
	Not required to meet[b]	500	142	2,5	643	6,5
	Grand total[c]	**4 333**	**5 588**	**100,0**	**9 938**	**100,0**

[a]Includes 17 employees whose first official language was not specified on appointment documents.

[b]Consists of incumbents authorized by the *Public Service Official Languages Exclusion Approval Order* to occupy a bilingual position without meeting its linguistic requirement, although some incumbents may express the willingness to meet the requirement. In addition to these unilingual incumbents, this group consists of bilingual employees whose linguistic status is lower than the requirements of the position.

[c]Includes 4 employees whose status as to linguistic requirements of position was not specified on appointment documents.

Table 38

Appointments and university graduates

Number and percentage of university graduates and of appointments made through the university recruitment program, by geographic area in which last degree was obtained, language group and sex, 1982

	Graduates[a]				Appointments					
			Total						Total	
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglophones	Francophones	Men	Women	No.	%
Newfoundland	760	685	1 445	1,4	16	0	12	4	16	1,8
Prince Edward Island	115	135	250	0,3	10	1	6	5	11	1,2
Nova Scotia	2 245	2 200	4 445	4,4	77	2	46	33	79	8,7
New Brunswick	1 340	1 225	2 565	2,6	21	32	33	20	53	5,8
Quebec	13 715	12 300	26 015	26,0	60	250	209	101	310	34,1
Ontario	21 970	21 630	43 600	43,6	237	65	176	126	302	33,2
Manitoba	2 135	2 050	4 185	4,2	33	0	28	5	33	3,6
Saskatchewan	1 675	1 670	3 345	3,3	6	0	4	2	6	0,7
Alberta	3 690	3 540	7 230	7,2	24	0	20	4	24	2,6
British Columbia	3 720	3 290	7 010	7,0	52	2	40	14	54	6,0
Outside Canada[b]	–	–	–	–	19	2	17	4	21	2,3
Total	**51 365**	**48 725**	**100 090**	**100,0**	**555**	**354**	**591**	**318**	**909**	**100,0**

[a]Data on graduates for the 1982 academic year came from Statistics Canada.
[b]Canadians studying outside Canada.

Table 39

Appointments, applications and university graduates

Number of applications and university graduates appointed through the university recruitment program, by occupational field, language group and sex, 1981 and 1982

	Applications					Appointments				
Occupational field	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total[a]	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total
1981										
Administrative	1 103	361	957	507	1 464	112	40	84	68	152
Foreign Service	1 757	477	1 567	667	2 234	58	16	54	20	74
Auditing and Accounting[b]	1 533	807	1 605	735	2 340	131	78	142	67	209
Pure and Applied Sciences	365	196	504	57	561	61	14	51	24	75
Computer Systems	275	45	210	110	320	21	7	17	11	28
Social Economic	757	407	672	492	1 164	40	31	40	31	71
Total	**5 790**	**2 293**	**5 515**	**2 568**	**8 083**	**423**	**186**	**388**	**221**	**609**
1982										
Administrative	2 174	1 211	1 831	1 554	3 385	123	64	86	101	187
Foreign Service	2 252	725	1 998	979	2 977	105	21	89	37	126
Auditing and Accounting[b]	1 564	1 143	1 833	874	2 707	130	93	146	77	223
Pure and Applied Sciences	1 299	739	1 687	351	2 038	146	142	220	68	288
Computer Systems	332	91	288	135	423	45	29	42	32	74
Social Economic	430	223	449	204	653	6	5	8	3	11
Total	**8 051**	**4 132**	**8 086**	**4 097**	**12 183**	**555**	**354**	**591**	**318**	**909**

[a]The total number of applications exceeds the total number of applicants as some applicants sent in more than one application.
[b]Includes 16 appointments in 1981 and 24 in 1982 to the Office of the Auditor General of Canada.

Table 40

Appointments and applications, community college and CEGEP graduates
Number of applications and graduates appointed through the community college and CEGEP recruitment program, by occupational field, language group and sex, 1981 and 1982

	1981									
	Applications					Appointments				
Occupational field	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total
Management Sciences	305	67	192	180	372	76	0	36	40	76
Pure and Applied Sciences	880	225	1 071	34	1 105	65	10	67	8	75
Computer Systems	337	41	295	83	378	54	20	45	29	74
Total	**1 522**	**333**	**1 558**	**297**	**1 855**	**195**	**30**	**148**	**77**	**225**
	1982									
Management Sciences	818	30	406	442	848	70	1	33	38	71
Pure and Applied Sciences	1 779	214	1 851	142	1 993	161	8	162	7	169
Computer Systems	505	169	434	240	674	59	31	39	51	90
Total	**3 102**	**413**	**2 691**	**824**	**3 515**	**290**	**40**	**234**	**96**	**330**

Table 41

Appointments and career-oriented summer employment
Number of students appointed through the career-oriented summer employment program, by occupational field, type of institution, language group and sex, 1981 and 1982

	1981					1982				
Occupational field	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total
Social Sciences and Administration	465	194	313	346	659	840	354	521	673	1 194
Pure and Applied Sciences	1 805	502	1 405	902	2 307	1 962	636	1 595	1 003	2 598
Total	**2 270**	**696**	**1 718**	**1 248**	**2 966**	**2 802**	**990**	**2 116**	**1 676**	**3 792**
Institution										
University	2 000	579	1 494	1 085	2 579	2 500	804	1 834	1 470	3 304
Community College and CEGEP	270	117	224	163	387	302	186	282	206	488
Total	**2 270**	**696**	**1 718**	**1 248**	**2 966**	**2 802**	**990**	**2 116**	**1 676**	**3 792**

Appeals

42	Appeals and yearly change	92
43	Appeals and category	92
44	Appeals and department	93
45	Appeals, appointing authority and type of selection process	94

Table 42

Appeals and yearly change

Number of appeals against selection processes and recommendations for release or demotion and yearly change in percentage, from 1972 to 1982

	Appeals against			Yearly change
Year	Selection[a] processes	Recommendations for release or demotion[b]	Total	%
1972	2 467	51	2 518	+23,9
1973	3 019	42	3 061	+21,6
1974	4 072	53	4 125	+34,8
1975	3 377	40	3 417	– 17,2
1976	2 746	64	2 810	– 17,8
1977	3 485	74	3 559	+26,7
1978	2 687	115	2 802	– 21,3
1979	2 293	146	2 439	– 13,0
1980	3 250	125	3 375	+38,4
1981[c]	3 398	113	3 511	+4,0
1982[c]	2 813	72	2 885	– 17,8

[a]Section 21, *Public Service Employment Act*
[b]Section 31, *Public Service Employment Act*
[c]Includes 411 appeals in 1981 and 70 in 1982 which involved the Canada Post Corporation.

Table 43

Appeals and category

Number of selection processes appealed; disposition of appeals and of appeal board decisions, by occupational category and sex, 1982

			Disposition of decisions						
	Selection processes appealed		Appeals allowed		Appeals not allowed[b]		Total		Grand total[a]
Occupational category	Total[a]	Allowed	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Management	8	0	0	0	11	0	11	0	11
Scientific and Professional	109	11	10	5	137	21	147	26	173
Administrative and Foreign Service	630	90	107	55	779	324	886	379	1 265
Technical	213	24	33	1	221	16	254	17	271
Administrative Support	400	58	25	84	125	401	150	485	635
Operational	284	42	54	7	369	28	423	35	458
Total	**1 644**	**225**	**229**	**152**	**1 642**	**790**	**1 871**	**942**	**2 813**

[a]The number of selection processes appealed is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.
[b]Includes appeals that were dismissed or otherwise disposed of by an appeal board with or without an oral hearing either because the appellant withdrew the appeal or had no right to appeal.

Table 44

Appeals and department

Number of selection processes appealed, disposition of appeals and of appeal board decisions, by department and sex, 1982

Department	Selection processes appealed		Disposition of decisions						
			Appeals allowed		Appeals not allowed[b]		Total		Grand total[a]
	Total[a]	Allowed	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Agriculture	62	11	11	3	70	7	81	10	91
Canada Post Corporation[c]	42	6	8	2	51	9	59	11	70
Canadian Human Rights Commission	2	0	0	0	2	0	2	0	2
Canadian International Development Agency	6	1	0	2	8	0	8	2	10
Canadian Pension Commission	3	2	3	13	0	1	3	14	17
Canadian Transport Commission	4	0	0	0	3	2	3	2	5
Communications	7	1	1	0	4	2	5	2	7
Consumer and Corporate Affairs	13	1	1	0	13	2	14	2	16
Correctional Service of Canada	69	10	10	3	69	18	79	21	100
Employment and Immigration	353	47	47	56	456	391	503	447	950
Energy, Mines and Resources	32	1	1	0	28	7	29	7	36
Environment	73	11	13	1	65	10	78	11	89
External Affairs	19	3	3	0	44	9	47	9	56
Federal Court	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Finance	1	1	1	3	0	0	1	3	4
Fisheries and Oceans	46	4	7	0	40	7	47	7	54
Indian Affairs and Northern Development	29	6	6	2	21	5	27	7	34
Industry, Trade and Commerce	11	4	5	0	6	2	11	2	13
Insurance	1	1	1	1	1	0	2	1	3
Justice	5	1	0	1	5	1	5	2	7
Labour	14	0	0	0	8	12	8	12	20
Ministry of State for Economic Development	1	1	0	1	0	0	0	1	1
National Defence (civilian)	221	33	37	19	214	78	251	97	348
National Energy Board	3	0	0	0	3	0	3	0	3
National Health and Welfare	54	12	11	8	31	37	42	45	87
National Library of Canada	5	0	0	0	4	1	4	1	5
National Museums of Canada	5	2	1	1	3	0	4	1	5
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	202	28	30	16	181	85	211	101	312
Office of the Chief Electoral Officer	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Office of the Coordinator, Status of Women	3	1	0	1	1	1	1	2	3
Privy Council Office	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Public Archives of Canada	2	0	0	0	1	1	1	1	2
Public Service Commission	15	0	0	0	7	9	7	9	16
Public Works	45	4	4	0	34	15	38	15	53
Regional Economic Expansion	3	0	0	0	2	1	2	1	3
Royal Canadian Mounted Police[d]	14	3	0	3	2	10	2	13	15
Secretary of State of Canada	15	0	0	0	9	10	9	10	19
Solicitor General	1	0	0	0	2	0	2	0	2
Statistics Canada	10	0	0	0	9	4	9	4	13
Supply and Services	45	4	2	4	31	21	33	25	58
Transport	176	20	22	5	195	19	217	24	241
Treasury Board (Secretariat)	3	1	2	0	2	1	4	1	5
Veterans Affairs	25	4	1	7	14	12	15	19	34
Total	**1 644**	**225**	**229**	**152**	**1 642**	**790**	**1 871**	**942**	**2 813**

[a] The number of selection processes appealed is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

[b] Includes appeals that were dismissed or otherwise disposed of by an appeal board with or without an oral hearing either because the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal.

[c] These selection processes were initiated prior to the establishment of the Canada Post Corporation.

[d] Employees under the *Public Service Employment Act*

Table 45

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of appealable selection processes, selection processes appealed and disposition of appeal board decisions, by appointing authority and type of selection process, 1982

Appointing authority and type of selection process	Appealable selection processes	Selection processes appealed		Disposition of decisions		
		Total[a]	Allowed	Appeals allowed	Appeals not allowed[b]	Total[a]
Public Service Commission						
Closed competitions	384	38	6	8	46	54
Without competition	179	6	1	4	8	12
Total	**563**	**44**	**7**	**12**	**54**	**66**
Departments						
Closed competitions	13 457	1 292	163	232	1 712	1 944
Without competition	6 293	308	55	137	666	803
Total	**19 750**	**1 600**	**218**	**369**	**2 378**	**2 747**
PSC and departments						
Closed competitions	13 841	1 330	169	240	1 758	1 998
Without competition	6 472	314	56	141	674	815
Grand total	**20 313**	**1 644**	**225**	**381**	**2 432**	**2 813**

[a]The number of selection processes appealed is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

[b]Includes appeals that were dismissed or otherwise disposed of by an appeal board with or without an oral hearing either because the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal.

Separations

46	Lay-off, category and sex	95
47	Lay-off, category and language group	95
48	Separations and reasons	96
49	Separations, category and sex	96
50	Separations, category and language group	98

Table 46

Lay-off, category and sex

Number of separations due to lay-off, by occupational category, reason for lay-off and sex, 1982

Occupational category	Reorganization			Privatization			Decentralization			Total		Grand total
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	
Management	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Scientific and Professional	25	7	32	14	38	52	0	0	0	39	45	84
Administrative and Foreign Service	28	13	41	19	8	27	4	3	7	51	24	75
Technical	22	2	24	10	7	17	0	0	0	32	9	41
Administrative Support	9	36	45	8	21	29	5	31	36	22	88	110
Operational	95	9	104	69	50	119	0	0	0	164	59	223
Total	**181**	**67**	**248**	**120**	**124**	**244**	**9**	**34**	**43**	**310**	**225**	**535**

Table 47

Lay-off, category and language group

Number of separations due to lay-off, by occupational category, reason for lay-off and language group, 1982

Occupational category	Reorganization			Privatization			Decentralization			Total		Grand total
	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	
Management	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Scientific and Professional	26	6	32	45	7	52	0	0	0	71	13	84
Administrative and Foreign Service	27	14	41	24	3	27	7	0	7	58	17	75
Technical	19	5	24	17	0	17	0	0	0	36	5	41
Administrative Support	29	16	45	27	2	29	35	1	36	91	19	110
Operational	87	17	104	119	0	119	0	0	0	206	17	223
Total	**189**	**59**	**248**	**232**	**12**	**244**	**42**	**1**	**43**	**463**	**72**	**535**

Table 48

Separations and reasons

Separations from the Public Service, by reason, 1981 and 1982

Reason for separation (except lay-off)	1981	1982
Release		
for breach of discipline or misconduct	53	63
for incompetence or incapacity	59	72
for political partisanship	0	0
for abandonment of position	164	149
Rejection on probation	410	486
Revocation of appointment	9	13
Retirement		
at age 65 or over	1 622	1 351
elective, at age 55-64	3 897	2 893
medical grounds	659	652
End of specified period	3 711	5 062
Death	544	588
Resignation	14 859	8 387
Total[a]	**26 324**	**19 739**
Reasons for resignation		
Outside employment (in private sector)	3 982	1 789
Another government agency	209	180
Return to school	773	528
Unspecified personal reasons	7 902	4 519
Other	1 961	1 371

[a]Includes 337 separations in 1981 and 23 in 1982 for which the reason was not specified.

Sources: Release for incompetence or incapacity and revocation of appointment: Public Service Commission; all other reasons: Department of Supply and Services

Table 49

Separations, category and sex

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason and sex, 1981 and 1982

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1981				1982			
		Men	Women		Total[a]	Men	Women		Total[a]
			No.	%			No.	%	
Management[b]	Release	0	0	0,0	0	2	0	0,0	2
	Rejection on probation	1	0	0,0	1	0	0	0,0	0
	Revocation of appointment	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	Retirement	37	3	7,5	40	92	0	0,0	92
	End of specified period	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	Death	3	0	0,0	3	5	0	0,0	5
	Resignation	40	3	7,0	43	43	3	6,5	46
	Total	**81**	**6**	**6,9**	**87**	**143**	**3**	**2,1**	**146**
Scientific and Professional	Release	9	3	25,0	12	15	4	21,1	19
	Rejection on probation	10	7	41,2	17	29	8	21,6	37
	Revocation of appointment	1	0	0,0	1	0	0	0,0	0
	Retirement	447	75	14,4	522	311	56	15,3	367
	End of specified period	86	124	59,0	210	90	166	64,8	256
	Death	43	2	4,4	45	42	4	8,5	47
	Resignation	763	729	48,9	1 492	472	508	51,8	981
	Total	**1 381**	**950**	**40,8**	**2 331**	**967**	**748**	**43,5**	**1 715**
Administrative and Foreign Service	Release	24	8	25,0	32	23	10	30,3	33
	Rejection on probation	25	6	19,4	31	44	14	24,1	58
	Revocation of appointment	0	0	0,0	0	1	7	87,5	8
	Retirement	1 380	263	16,0	1 644	934	202	17,8	1 136
	End of specified period	220	273	55,4	493	158	180	53,3	338
	Death	95	17	15,2	112	111	19	14,6	130
	Resignation	1 323	795	37,5	2 119	704	480	40,5	1 184
	Total	**3 087**	**1 377**	**30,8**	**4 466**	**1 981**	**903**	**31,3**	**2 884**

Table 49 cont'd

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1981				1982			
			Women				Women		
		Men	No.	%	Total[a]	Men	No.	%	Total[a]
Technical	Release	21	2	8,7	23	14	0	0,0	14
	Rejection on probation	80	12	13,0	92	142	18	11,3	160
	Revocation of appointment	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1
	Retirement	668	45	6,3	713	568	25	4,2	593
	End of specified period	145	75	34,1	220	193	98	33,7	291
	Death	67	1	1,5	68	62	2	3,1	64
	Resignation	928	259	21,8	1 188	529	156	22,8	685
	Total	**1 928**	**397**	**17,1**	**2 326**	**1 509**	**300**	**16,6**	**1 809**
Administrative Support	Release	28	46	62,2	74	18	53	74,6	71
	Rejection on probation	46	110	70,5	156	47	86	64,7	133
	Revocation of appointment	2	3	60,0	5	1	0	0,0	1
	Retirement	322	1 010	75,8	1 333	210	774	78,7	984
	End of specified period	323	1 459	81,8	1 783	455	2 161	82,6	2 616
	Death	35	79	68,7	115	40	72	64,3	112
	Resignation	800	5 285	86,8	6 087	423	3 004	87,6	3 430
	Total	**1 579**	**8 132**	**83,7**	**9 716**	**1 196**	**6 180**	**83,7**	**7 359**
Operational	Release	123	20	14,0	143	126	19	13,1	145
	Rejection on probation	87	26	23,0	113	81	17	17,3	98
	Revocation of appointment	2	0	0,0	2	3	0	0,0	3
	Retirement	1 786	137	7,1	1 923	1 592	128	7,4	1 720
	End of specified period	863	140	14,0	1 003	1 308	231	15,0	1 539
	Death	189	12	6,0	201	218	12	5,2	230
	Resignation	2 754	1 125	29,0	3 879	1 270	742	36,8	2 015
	Total	**5 862**	**1 479**	**20,1**	**7 341**	**4 603**	**1 148**	**20,0**	**5 754**
All categories[c]	Release	205	79	27,8	284	198	86	30,3	284
	Rejection on probation	249	161	39,3	410	343	143	29,4	486
	Revocation of appointment	6	3	33,3	9	6	7	53,8	13
	Retirement	4 642	1 534	24,8	6 178	3 710	1 186	24,2	4 896
	End of specified period	1 638	2 072	55,8	3 711	2 207	2 855	56,4	5 062
	Death	432	111	20,4	544	478	109	18,5	588
	Resignation	6 638	8 217	55,3	14 859	3 464	4 916	58,6	8 387
	Grand total[d]	**13 951**	**12 365**	**47,0**	**26 324**	**10 428**	**9 303**	**47,1**	**19 739**

[a]Includes 8 employees in 1981 and 8 in 1982 whose sex was not specified on separation documents.
[b]In 1981, includes EX group only. See Explanatory Notes.
[c]Includes 57 separations in 1981 and 72 in 1982 from positions not classified in one of the six occupational categories.
[d]Includes 337 separations in 1981 and 23 in 1982 where the reason was not specified.

Sources: Release for incompetence or incapacity and revocation of appointment: Public Service Commission; all other reasons: Department of Supply and Services

Table 50

Separations, category and language group
Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason and language group, 1981 and 1982

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
			No.	%				No.	%		
Management[b]	Release	0	0	0,0	0	0	0	1	100,0	1	2
	Rejection on probation	1	0	0,0	1	1	0	0	0,0	0	0
	Revocation of appointment	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Retirement	29	1	3,3	30	40	71	9	11,3	80	92
	End of specified period	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Death	1	2	66,7	3	3	3	2	40,0	5	5
	Resignation	32	8	20,0	40	43	36	6	14,3	42	46
	Total	**63**	**11**	**14,9**	**74**	**87**	**111**	**18**	**14,0**	**129**	**146**
Scientific and Professional	Release	10	1	9,1	11	12	14	5	26,3	19	19
	Rejection on probation	13	1	7,1	14	17	26	11	29,7	37	37
	Revocation of appointment	0	0	0,0	0	1	0	0	0,0	0	0
	Retirement	426	62	12,7	488	522	308	46	13,0	354	367
	End of specified period	114	43	27,4	157	210	160	55	25,6	215	256
	Death	33	8	19,5	41	45	42	2	4,5	44	47
	Resignation	1 091	191	14,9	1 282	1 492	759	129	14,5	888	981
	Total	**1 707**	**311**	**15,4**	**2 018**	**2 331**	**1 317**	**248**	**15,8**	**1 565**	**1 715**
Administrative and Foreign Service	Release	23	9	28,1	32	32	27	6	18,2	33	33
	Rejection on probation	19	10	34,5	29	31	37	20	35,1	57	58
	Revocation of appointment	0	0	0,0	0	0	4	4	50,0	0	8
	Retirement	1 319	266	16,8	1 585	1 644	903	202	18,3	1 105	1 136
	End of specified period	343	113	24,8	456	493	223	93	29,4	316	338
	Death	79	27	25,5	106	112	105	23	18,0	128	130
	Resignation	1 576	400	20,2	1 976	2 119	888	237	21,1	1 125	1 184
	Total	**3 381**	**827**	**19,7**	**4 208**	**4 486**	**2 186**	**582**	**21,0**	**2 768**	**2 884**
Technical	Release	16	6	27,3	22	23	9	4	30,8	13	14
	Rejection on probation	61	20	24,7	81	92	129	28	17,8	157	160
	Revocation of appointment	1	0	0,0	1	1	0	1	100,0	0	1
	Retirement	611	88	12,6	699	713	493	94	16,0	587	593
	End of specified period	153	41	21,1	194	220	231	43	15,7	274	291
	Death	58	7	10,8	65	68	52	12	18,8	64	64
	Resignation	962	138	12,5	1 100	1 188	569	81	12,5	650	685
	Total	**1 873**	**303**	**13,9**	**2 176**	**2 326**	**1 485**	**282**	**15,0**	**1 747**	**1 809**
Administrative Support	Release	48	24	33,3	72	74	47	18	27,7	65	71
	Rejection on probation	101	46	31,3	147	156	101	25	19,8	126	133
	Revocation of appointment	3	1	25,0	4	5	0	1	100,0	0	1
	Retirement	1 010	251	19,9	1 261	1 333	743	213	22,3	956	984
	End of specified period	1 067	578	35,1	1 645	1 783	1 638	815	33,2	2 453	2 616
	Death	73	34	31,8	107	115	78	25	24,3	103	112
	Resignation	4 421	1 196	21,3	5 617	6 087	2 526	720	22,2	3 246	3 430
	Total	**6 814**	**2 174**	**24,2**	**8 988**	**9 716**	**5 140**	**1 822**	**26,2**	**6 962**	**7 359**

Table 50 cont'd

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
			No.	%				No.	%		
Operational	Release	101	26	20,5	127	143	99	36	26,7	135	145
	Rejection on probation	79	19	19,4	98	113	72	18	20,0	90	98
	Revocation of appointment	2	0	0,0	2	2	2	1	33,3	0	3
	Retirement	1 448	405	21,9	1 853	1 923	1 257	350	21,8	1 607	1 720
	End of specified period	665	167	20,1	832	1 003	1 093	302	21,6	1 395	1 539
	Death	143	51	26,3	194	201	170	54	24,1	224	230
	Resignation	3 066	488	13,7	3 554	3 879	1 512	219	12,7	1 731	2 015
	Total	**5 565**	**1 166**	**17,3**	**6 731**	**7 341**	**4 211**	**978**	**18,8**	**5 189**	**5 754**
All categories[c]	Release	198	66	25,0	264	284	196	70	26,3	266	284
	Rejection on probation	274	96	25,9	370	410	365	102	21,8	467	486
	Revocation of appointment	6	1	14,3	7	9	6	7	53,8	7	13
	Retirement	4 846	1 073	18,1	5 919	6 178	3 776	916	19,5	4 692	4 896
	End of specified period	2 343	943	28,7	3 286	3 711	3 349	1 313	28,2	4 662	5 062
	Death	387	129	25,0	516	544	450	118	20,8	568	588
	Resignation	11 161	2 425	17,8	13 586	14 859	6 310	1 398	18,1	7 708	8 387
	Grand total[d]	**19 420**	**4 797**	**19,8**	**24 217**	**26 324**	**14 475**	**3 923**	**21,3**	**18 398**	**19 739**

[a]Includes 2 107 employees in 1981 and 1 341 in 1982 whose first official language was not specified on separation documents.

[b]In 1981, includes the EX group only. See Explanatory Notes.

[c]Includes 57 separations in 1981 and 72 in 1982 from positions not classified in one of the six occupational categories.

[d]Includes 337 separations in 1981 and 23 in 1982 where the reason was not specified.

Sources: Release for incompetence or incapacity and revocation of appointment: Public Service Commission; all other reasons: Department of Supply and Services.

Training

51	Developmental training and location	100
52	Developmental training and language of instruction	100
53	Developmental training and category	101
54	Language training (basic continuous courses)	101
55	Language training (other courses)	102
56	Language training and Language Knowledge Examination	102

Table 51

Developmental training and location

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and location, 1982

	Location							
Subject area	NCR	Halifax	Montreal	Toronto	Winnipeg	Edmonton	Vancouver	Total
Management Orientation	682	0	4	0	0	0	0	686
Management Theory and Practices	1 780	82	158	120	95	113	65	2 413
Informatics	1 677	58	71	29	14	18	28	1 895
Financial Management	1 259	101	101	70	161	97	83	1 872
Materiel Management	246	22	18	0	12	13	33	344
Government Systems	18	0	0	0	0	0	0	18
Personnel Management	1 678	229	212	143	116	163	119	2 660
Systems Approach to Training	24	0	0	0	0	0	0	24
Individual Development	273	18	18	0	13	0	17	339
Total	**7 637**	**510**	**582**	**382**	**411**	**404**	**345**	**10 251**

Table 52

Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1982

	Language of instruction			
Subject area	French	English	Bilingual	Total
Management Orientation	5	26	2	33
Management Theory and Practices	29	97	0	126
Informatics	10	78	0	88
Financial Management	12	71	0	83
Materiel Management	2	14	0	16
Government Systems	0	1	0	1
Personnel Management	32	103	0	135
Systems Approach to Training	0	1	0	1
Individual Development	4	11	0	15
Total	**94**	**402**	**2**	**498**

Table 53

Developmental training and category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1982

Subject area	Occupational category							
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other[a]	Total
Management Orientation	273	43	246	4	3	0	117	686
Management Theory and Practices	5	256	1 141	128	326	8	549	2 413
Informatics	8	135	875	115	345	0	417	1 895
Financial Management	62	106	731	47	519	0	407	1 872
Materiel Management	0	10	107	8	145	4	70	344
Government Systems	0	2	13	0	1	0	2	18
Personnel Management	0	121	866	133	1 056	8	476	2 660
Systems Approach to Training	0	0	23	0	0	0	1	24
Individual Development	63	20	115	15	44	0	82	339
Total	**411**	**693**	**4 117**	**450**	**2 439**	**20**	**2 321**	**10 251**

[a]Training application does not specify the occupational category.

Table 54

Language training (basic continous courses)

Number of students in basic continuous full-time day courses, by occupational category, language studied and year of enrolment, 1982

Occupational category	Language studied								
	French			English			Total		
	Enrolled in 1981[a]	Enrolled in 1982	Total	Enrolled in 1981[a]	Enrolled in 1982	Total	Enrolled in 1981[a]	Enrolled in 1982	Grand total
Management	12	22	34	0	0	0	12	22	34
Scientific and Professional	105	206	311	26	54	80	131	260	391
Administrative and Foreign Service	315	525	840	28	82	110	343	607	950
Technical	51	129	180	27	51	78	78	180	258
Administrative Support	270	480	750	85	200	285	355	680	1 035
Operational	21	38	59	28	52	80	49	90	139
Other[b]	109	131	240	32	19	51	141	150	291
Total	**883**	**1 531**	**2 414**	**226**	**458**	**684**	**1 109**	**1 989**	**3 098**

[a]Includes only students who continued their training in 1982.
[b]Students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Table 55

Language training (other courses)

Number of students in other types of courses, by occupational category, language studied and year of enrolment, 1982

Occupational category	Language studied								
	French			English			Total		
	Enrolled in 1981[a]	Enrolled in 1982	Total	Enrolled in 1981[a]	Enrolled in 1982	Total	Enrolled in 1981[a]	Enrolled in 1982	Grand total
Management	45	89	134	0	2	2	45	91	136
Scientific and Professional	391	911	1 302	33	205	238	424	1 116	1 540
Administrative and Foreign Service	507	1 472	1 979	37	303	340	544	1 775	2 319
Technical	156	382	538	33	164	197	189	546	735
Administrative Support	448	1 494	1 942	175	746	921	623	2 240	2 863
Operational	27	113	140	19	68	87	46	181	227
Other[b]	645	1 346	1 991	110	239	349	755	1 585	2 340
Total	**2 219**	**5 807**	**8 026**	**407**	**1 727**	**2 134**	**2 626**	**7 534**	**10 160**

[a]Includes only students who continued their training in 1982.
[b]Students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Table 56

Language training and Language Knowledge Examination

Number of students in basic continuous full time day courses who have completed their training, by occupational category, language studied and rate of success in the Language Knowledge Examination (LKE), 1982

Occupational category	Language studied								
	French			English			Total		
	Training completed	Successful LKE		Training completed	Successful LKE		Training completed	Successful LKE	
		No.	%		No.	%		No.	%
Management	18	17	94,4	0	0	0,0	18	17	94,4
Scientific and Professional	151	149	98,7	53	53	100,0	204	202	99,0
Administrative and Foreign Service	444	433	97,5	58	58	100,0	502	491	97,8
Technical	70	67	95,7	35	35	100,0	105	102	97,1
Administrative Support	370	360	97,3	170	170	100,0	540	530	98,1
Operational	24	24	100,0	44	44	100,0	68	68	100,0
Other[a]	122	119	97,5	38	38	100,0	160	157	98,1
Total	**1 199**	**1 169**	**97,5**	**398**	**398**	**100,0**	**1 597**	**1 567**	**98,1**

[a]Students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Rapport annuel 1982

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1983
Numéro de catalogue: SC1-1982
ISBN 0-662-52395-4

Rapport annuel

1982

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Les faits saillants de ce rapport et la question de l'égalité d'accès à l'emploi font l'objet d'un résumé en braille et sur bande magnétique.

1948-1983

Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights, December 10, 1983

35

Anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le 10 décembre 1983

L'honorable Serge Joyal
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de 1982 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

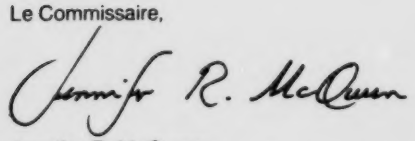
Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* du chapitre 71 des *Statuts du Canada* de 1966/1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président,

Edgar Gallant

Le Commissaire,



Jennifer R. McQueen

Commision de la Fonction publique

Commissaires

Les trois commissaires, dont le président, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de dix ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère; mais le président est le fonctionnaire administratif en chef de la Commission. Ensemble, ils établissent les politiques conformément à la *Loi*. Les décisions des commissaires se prennent à la majorité.

Secrétariat exécutif

Il assure, au nom des commissaires, la planification et la coordination des stratégies générales, des politiques et des activités courantes de la Commission. Il répond aux demandes de renseignements des parlementaires, voit à la préparation du rapport annuel de la Commission et remplit diverses fonctions statutaires prévues par la *Loi*.

Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion

Cette direction générale établit les directives et systèmes relatifs au recrutement et à la sélection des membres de la catégorie de la gestion, conformément à la *Loi* et à la politique de la Commission. Elle assure la planification des carrières et de la relève et la prestation des activités de dotation pour les postes de cadre de gestion et de direction. Elle fournit également des services d'orientation aux membres de la catégorie et à ceux qui aspirent à le devenir. Enfin, la direction générale est responsable du programme Cours et affectations de perfectionnement, du programme Échanges Canada ainsi que des Programmes internationaux.

Direction générale des programmes de dotation

Conformément aux dispositions de la *Loi* ainsi qu'aux politiques et directives de la Commission, elle établit les principes et les méthodes de dotation, les normes de sélection et les procédés administratifs touchant la dotation de la Commission et des ministères. Elle est responsable du recrutement et de la présentation des candidats de l'extérieur de la Fonction publique, ainsi que de la dotation des postes qui n'ont pas fait l'objet d'une délégation de pouvoirs. Elle surveille les activités de dotation ministérielles pour s'assurer qu'elles sont conformes aux dispositions de la *Loi* et du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. Elle coordonne les aspects de la politique des langues officielles qui sont du ressort de la Commission, détermine les normes linguistiques concernant les postes bilingues et évalue la compétence linguistique des postulants et des titulaires. Elle dirige en outre l'Office de la promotion de la femme, le Bureau de recrutement d'autochtones et le programme Carrières Grand Nord. Elle s'occupe enfin de certaines activités liées à la planification des ressources humaines.

Direction générale de la vérification

Elle vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées et non déléguées dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, y compris celles de la Direction générale des programmes de dotation de la Commission. Elle effectue des études spéciales et des vérifications ponctuelles d'activités de dotation déterminées et recommande, le cas échéant, des modifications destinées à améliorer l'efficience du processus de dotation au sein de la Fonction publique.

Direction générale des appels et enquêtes

Elle établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la *Loi* et du *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les arrêts des comités sont sans appel : ils lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. Les enquêtes dans les cas de discrimination présumée dont se plaignent aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi sont aussi du ressort de cette direction générale. Elle assume également le rôle traditionnel d'ombudsman et s'occupe des plaintes des employés qui prétendent avoir été victimes de harcèlement ou de mesures administratives partiales. Elle se penche en outre sur les pratiques présumées douteuses qui lui sont soulignées en matière de dotation.

Direction générale du perfectionnement

Cette direction générale offre des programmes de formation et de perfectionnement aux ministères et organismes fédéraux, en vue d'accroître la compétence professionnelle des fonctionnaires et de concourir à la mise en œuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor et des plans de formation de tous les ministères.

Direction générale du programme de la formation linguistique

En réponse aux besoins ministériels, elle assure la formation linguistique liée aux exigences des postes. À la demande des ministères, elle élabore et dispense des cours spécialisés dans les deux langues officielles, tant dans la Région de la capitale nationale que dans les autres régions. De plus, elle offre un programme supérieur de formation linguistique. Enfin, elle dispense aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique : analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.

Direction générale des services et systèmes de gestion

Elle est chargée d'élaborer et de coordonner les systèmes de gestion de la Commission en vue d'une administration plus efficace. Elle réunit les directions suivantes : administration, systèmes d'information et de gestion, systèmes et analyses de gestion, finances, affaires publiques, personnel, vérification interne et services et systèmes régionaux.

Table des matières

Introduction 8

Le principe du mérite

1. Un concept dynamique 10

L'application du mérite

2. Dotation de la catégorie de la gestion 14

3. Dotation de la Fonction publique 17

4. Égalité d'accès 21

5. Activités particulières 25

6. Vérification 30

7. Appels et enquêtes 35

La formation des fonctionnaires

8. Formation linguistique 36

9. Formation professionnelle 37

Gestion interne 39

Statistiques

Faits à noter 42

Note technique 43

Tableaux

Effectif 51

Effectif et catégories professionnelles 60

Nominations 83

Appels 96

Cessations d'emploi 99

Formation 104

Introduction

En 1982, la Fonction publique du Canada a été aux prises avec des défis contradictoires et des exigences paradoxales. Elle s'est vue tiraillée entre la nécessité de sabrer dans les dépenses et celle d'offrir ses services avec plus de souplesse et d'empressement. Mais la conjoncture a aussi eu pour effet d'accélérer la réforme fondamentale de la gestion du personnel déjà en cours dans la Fonction publique et dont le but est d'en arriver à une meilleure utilisation des ressources humaines affectées aux programmes et services établis par le Parlement. Il a également fallu tenir compte du nombre croissant d'exigences divergentes qui découlent des politiques gouvernementales, des nouvelles lois et de la société elle-même. Donnons quelques exemples.

En adoptant la Charte canadienne des droits et libertés, le Parlement a consacré les droits fondamentaux de tous les Canadiens. Nos politiques et méthodes d'emploi doivent respecter et promouvoir les droits des fonctionnaires et de ceux qui aspirent à le devenir. Or, le Parlement et le gouvernement s'attendent aussi à ce que les activités de dotation effectuées sous l'autorité de la Commission viennent appuyer les objectifs d'efficience et d'efficacité des programmes et services gouvernementaux. Il importe donc que l'application de la nouvelle loi fondamentale ne soit pas cause de délais supplémentaires dans le processus de dotation.

Les programmes d'emploi destinés aux groupes sous-représentés illustrent bien la complexité actuelle. Le Parlement a adopté des lois qui interdisent toute discrimination indue en matière d'emploi. Cependant, la correction d'inégalités léguées par l'histoire fait partie des objectifs visés par les mesures d'égalité d'accès. En 1982, le public s'est intéressé de plus près à ces programmes. D'une part, certains ont proposé des mesures énergiques de redressement allant jusqu'au contingentement; d'autre part, des personnes ne faisant pas partie des groupes cibles ont déposé les premières plaintes formelles de discrimination au cours de l'année. La participation des groupes sous-représentés a continué de faire des progrès en 1982. La représentation globale des femmes à la Fonction publique est passée de 39,3 % à 40,4 % et leur nombre au sein du groupe de direction a été porté de 68 à 98. Bien que la Fonction publique ait recruté moins de personnes handicapées en 1982 qu'en 1981 (464 par rapport à 547), un pourcentage plus élevé d'entre elles ont été nommées à des postes permanents et à l'extérieur de la Région de la capitale nationale.

Il y a aussi le paradoxe des droits politiques des fonctionnaires. D'aucuns ont prôné la levée des restrictions actuelles qui limitent la participation des fonctionnaires aux activités politiques. D'autres, en revanche, ont laissé entendre que la Fonction publique s'était par trop politisée. La question qui est soulevée est donc de savoir comment préserver l'intégrité de la Fonction publique du Canada sans priver indûment ses membres de certains de leurs droits de citoyens.

En 1982, les perspectives d'emploi à la Fonction publique ont été considérablement réduites cependant que le nombre de postulants n'a cessé de grandir. Dans la Région de la capitale nationale seulement, plus de 36 000 personnes ont postulé des emplois du Soutien administratif alors que la Fonction publique n'a comblé que 6 959 de ces postes. Le nombre de nominations à la Fonction publique est passé de 18 155 en 1981 à 15 538 en 1982, tandis que le nombre d'employés ayant quitté la Fonction publique a chuté de près de 25 %, réduisant ainsi les débouchés pour les fonctionnaires et les candidats de l'extérieur. Au total, les nominations à la Fonction publique et au sein de celle-ci ont diminué de 13 %.

Compte tenu des contraintes budgétaires actuelles et des critiques voulant que le régime de dotation ne réponde aux besoins ni des gestionnaires ni des employés, la Commission a accentué ses efforts en vue de simplifier le processus de sélection et de recrutement. Nous cherchons à éliminer les chevauchements de responsabilités et à adopter des méthodes simplifiées qui puissent assurer que les nominations se font au mérite. Nous avons cru nécessaire de sensibiliser les gestionnaires et les spécialistes du personnel aux responsabilités nouvelles et élargies qui leur incombent dans ce domaine critique.

Le Rapport annuel de 1981 précisait qu'une clarification des rôles et responsabilités de la Commission et du Conseil du Trésor en matière de gestion du personnel était en cours. Ces efforts voulaient dissiper dans toute la mesure du possible la confusion qui existe à ce sujet chez les gestionnaires et les employés. Aux termes de l'entente générale conclue en 1981, sept accords visant les secteurs suivants ont été mis au point en 1982 :

- Programme des langues officielles dans la Fonction publique
- Vérification du personnel
- Vérification des marchés de services passés avec des particuliers
- Réaménagement de l'effectif
- Planification des ressources humaines
- Programmes de formation du personnel offerts par les organismes centraux
- Évaluation des politiques de dotation

L'année prochaine, nous nous attendons à ce que d'autres accords soient conclus concernant l'administration des programmes à l'intention de groupes sous-représentés, ainsi que la gestion de la catégorie de la gestion.

Les programmes de formation en gestion destinés aux cadres de la catégorie de la gestion ont enfin été lancés en 1982 et le nombre de participants s'est élevé à plus de 500 (chapitre 9). Ces programmes sont d'une importance particulière pour mener à bien la réforme administrative en cours, laquelle exige des cadres qualifiés, compétents et bien au fait de leurs responsabilités accrues en matière de gestion du personnel et de gestion financière. En outre, la Commission a réuni dans une même direction générale appelée la Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion (chapitre 2) tous ses programmes destinés à la catégorie de la gestion.

Ces dernières années, la Commission s'est efforcée d'appliquer des politiques qui reflètent sa conception du mérite en tant que principe dynamique (chapitre 1). Nous avons revu l'interprétation de ce principe et établi des lignes directrices pour que la sélection et le recrutement correspondent à ce que nous croyons être l'intérêt de la Fonction publique et du public canadien. Il faut faire en sorte que les gestionnaires et les spécialistes du personnel de même que les employés et leurs représentants syndicaux comprennent mieux la marge de manœuvre que permet le régime du mérite dans la prise de décision. Les gestionnaires et les agents de personnel doivent apprendre à faire bon usage de cette flexibilité afin d'adapter le processus de dotation aux circonstances. L'un de nos buts pour la prochaine année est d'amener les gestionnaires à prendre conscience des possibilités du système de dotation tout en nous assurant que les spécialistes du personnel leur fournissent les conseils et l'aide nécessaires pour répondre aux exigences de la Fonction publique dans son ensemble, aux priorités de leur ministère et aux intérêts des fonctionnaires.

Le régime de dotation en personnel a subi des transformations importantes (chapitres 3 et 5) au cours desquelles nous avons continué à mettre l'accent sur la participation des ministères et de leurs fonctionnaires. En 1982, Travaux publics Canada a adopté une approche ministérielle à la dotation et à la gestion des carrières. Tout en respectant les politiques et les règlements de la Commission, ce ministère a élaboré une formule bien adaptée à ses besoins, comprenant une philosophie et des principes de dotation, ainsi que des initiatives au niveau des opérations. Ce projet est annonciateur de la mise en place d'un système global de gestion et de planification ministérielles des ressources humaines qui donnera aux gestionnaires des ministères toute la souplesse que permet la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

C'est grâce à la compétence, à la capacité d'adaptation et au sens du devoir des fonctionnaires que la Fonction publique a pu si bien répondre à l'évolution des valeurs de la société canadienne et aux exigences nouvelles du Parlement et du gouvernement. Le fait que la Fonction publique ait pu continuer à dispenser des services de qualité malgré des périodes successives de vaches grasses au début des années 70 et de vaches maigres au début des années 80, témoigne en faveur des améliorations apportées aux méthodes de gestion du personnel.

Au moment de mettre sous presse, l'un des trois postes de commissaire était encore vacant. En 1982, les commissaires John Edwards et Anita Szlazak ont assumé de nouvelles responsabilités et de nouveaux défis. Leur séjour à la Commission, de 1976 à 1982, a coïncidé avec une période pendant laquelle la gestion du personnel à la Fonction publique faisait face à des défis considérables. Nous tenons à leur dire ici toute notre reconnaissance pour leur collaboration. Enfin, nous voulons rendre hommage au dévouement et à l'appui des employés de la Commission et exprimer notre gratitude aux députés, aux fonctionnaires du Conseil du Trésor, aux cadres ministériels et aux représentants des syndicats de la Fonction publique pour leur aide et leur collaboration.

Le principe du mérite

1 Un concept dynamique

L'année 1983 marquera le soixante-quinzième anniversaire de l'instauration du mérite comme principe fondamental de la dotation dans la Fonction publique. En effet, c'est en 1908 que le Parlement adoptait la *Loi sur le Service civil* mettant ainsi fin au favoritisme politique dans les pratiques d'embauche. Depuis, le mérite ainsi que les politiques et méthodes d'emploi établies pour l'appliquer offrent une garantie de l'impartialité de la Fonction publique et de la compétence des fonctionnaires qui y travaillent. De façon concrète, le mode de dotation fondé sur le mérite assure l'égalité d'accès aux postes de la Fonction publique et donne aux ministères et organismes le moyen d'obtenir le personnel nécessaire à la mise en œuvre des services et programmes établis par le Parlement et le gouvernement en vue de répondre aux besoins de la société canadienne.

Au cours des dernières années, l'interprétation et l'application du mérite ont soulevé de nombreuses questions : Peut-on appliquer rigoureusement le principe du mérite sans que cela entraîne une diminution importante de l'efficience et de l'efficacité ? Les programmes mis sur pied pour promouvoir la participation des différentes collectivités de notre société au sein de la Fonction publique compromettent-ils le mérite ? Des mesures telles que la révision des normes de sélection et l'utilisation de techniques spéciales d'évaluation et de sélection ne sont-elles qu'une façon détournée de faire de la discrimination?

Il est d'autant plus difficile de discuter de ces questions que le mérite lui-même est défini de différentes façons par différentes personnes. Certains affirment que le mérite exige que les personnes les mieux qualifiées du pays soient nommées aux postes vacants, ce qui signifie que tous les concours doivent être ouverts à l'ensemble de la population; d'autres voient dans ce principe une garantie de non-discrimination et la promesse que les différentes collectivités de la société canadienne pourront atteindre une participation équitable au sein de la Fonction publique; enfin, plusieurs jugent que seules les aptitudes et les compétences professionnelles des candidats doivent être prises en considération alors que d'autres estiment qu'il faut tenir compte aussi des exigences de la gestion et des préoccupations du public. Des éclaircissements s'imposent.

L'interprétation du mérite

La Fonction publique a beaucoup évolué depuis 1908, à l'instar de la population et du gouvernement du Canada qu'elle a mission de servir. Son rôle dans la vie économique et sociale du pays est devenu de plus en plus important avec la croissance des opérations gouvernementales, ce qui exige que la gestion soit encore plus axée sur l'efficience et l'efficacité. Elle est également plus consciente de la diversité de la société canadienne et des réclamations des différentes collectivités qui la composent. L'évolution de la société et de la Fonction publique exige que l'interprétation et l'application du mérite soient constamment revues afin d'en assurer la pertinence face aux attentes du gouvernement, du Parlement et de la population et aux besoins de la Fonction publique.

Les dispositions de la *Loi*

Le dynamisme du principe du mérite est reflété dans la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* (1967) qui accorde à la Commission toute la latitude voulue pour que la dotation se fasse selon les moyens les plus compatibles avec l'intérêt de la Fonction publique.

- La *Loi* prévoit que la Commission doit déterminer ce qu'est la sélection établie au mérite. Il est intéressant de noter que le Parlement n'a pas jugé nécessaire de donner une définition précise du mérite, laissant ainsi le soin à la Commission de l'interpréter et de l'appliquer.

- La *Loi* établit les règles de base de la dotation dans la Fonction publique. Elle prévoit les nominations à la suite d'un concours ouvert (auquel peuvent participer des personnes qu'elles fassent partie ou non de la Fonction publique), à un concours fermé (restreint aux seuls employés de la Fonction publique), ou selon d'autres méthodes de sélection permettant de déterminer le mérite des candidats, comme les recherches dans les répertoires. Elle prévoit également les nominations sans concours et la possibilité pour la Commission, avec l'approbation du gouverneur en conseil, d'exclure des personnes ou des postes de l'application d'une partie ou de l'ensemble de la *Loi* lorsqu'une telle exclusion permet d'assurer une sélection dans l'intérêt de la Fonction publique.

- La Loi permet à la Commission de déléguer aux ministères et organismes de la Fonction publique les pouvoirs de dotation. Grâce à la délégation, la Commission a pu confier aux ministères des responsabilités accrues en ce qui a trait aux activités de recrutement, de sélection et de nomination, et se consacrer à l'élaboration de politiques et à la prestation de conseils aux ministères. Depuis plusieurs années, elle s'applique à prévoir les besoins de la Fonction publique, à évaluer les tendances de la société canadienne et à adapter les règles d'interprétation et d'application du mérite à ces besoins et tendances.

L'intérêt public

Responsable d'interpréter et d'appliquer le mérite en tenant compte de l'intérêt de la Fonction publique, la Commission estime qu'elle ne saurait définir cet intérêt qu'en rapport avec l'intérêt du public canadien. En effet, servir la population est la raison d'être de la Fonction publique. L'intérêt public est donc fondamental ; il transcende les intérêts du gouvernement, des partis politiques, de la direction et des employés de la Fonction publique.

L'intérêt public exige que l'interprétation du mérite tienne compte des quatre facteurs suivants :

- Efficience et efficacité, parce que les politiques et les méthodes d'emploi doivent donner aux gestionnaires les moyens d'assurer que les programmes et les services dont ils sont responsables produisent les résultats attendus au coût le moins élevé pour le contribuable.
- Sensibilisation, parce que les fonctionnaires doivent, grâce à leur formation, à leurs connaissances et à leur expérience, comprendre les intérêts des différents publics qu'ils desservent.
- Égalité d'accès, parce que les candidats aux postes de la Fonction publique doivent être protégés contre toute discrimination illicite et que l'égalité des chances pour tous doit être assurée.
- Équité, parce que tous les employés et toutes les personnes postulant un emploi à la Fonction publique doivent être traités avec justice et impartialité.

Pour que le mérite soit respecté, il faut assurer un équilibre entre ces différents facteurs grâce à des ajustements rationnels qui devront suivre l'évolution des besoins de la Fonction publique et les attentes de la population canadienne telles qu'exprimées par le Parlement et le gouvernement. En d'autres termes, on ne doit pas pour tenir compte d'un des facteurs du mérite, compromettre ou diminuer l'importance d'un autre facteur. Parallèlement, il est essentiel que les compétences et les qualités des candidats fassent l'objet d'une évaluation objective en fonction des tâches à remplir. Si l'on tient compte de ces exigences, le mérite ne sera dissocié ni des attentes et des valeurs des différentes collectivités de la société canadienne, ni des conditions particulières pouvant affecter l'ensemble de la Fonction publique ou une de ses composantes.

L'application du principe

Efficience et efficacité

Le but du principe du mérite a toujours été d'assurer que soient nommées à la Fonction publique des personnes qualifiées. Perçu sous cet angle, le principe du mérite répond aux besoins d'une saine gestion. Il n'en reste pas moins que certaines situations mettent en opposition divers facteurs du mérite. Ainsi, au nom de l'égalité d'accès et afin de recruter les personnes les plus qualifiées possible, on pourrait croire que tous les concours — qu'il s'agisse de combler un poste de gestionnaire, de spécialiste, de secrétaire ou de messager — devraient être ouverts à l'ensemble de la population canadienne. Les coûts et les délais qu'entraînerait une telle interprétation du mérite font que personne n'envisage sérieusement de la mettre en œuvre.

Cet exemple montre que le mérite n'est pas un principe absolu mais qu'il doit être appliqué de façon rationnelle et réaliste. Ainsi pour le recrutement, on doit prendre en considération la disponibilité des compétences recherchées et les avantages liés au fait d'étendre ou de restreindre la zone de concours. La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* exige également que l'on tienne compte des aspirations légitimes des fonctionnaires relativement à leur avancement en établissant que les nominations doivent se faire parmi les employés de la Fonction publique à moins que la Commission juge que cette façon de procéder n'est pas la mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique.

Considérons le point de vue de plusieurs gestionnaires qui affirment que le système du mérite, c'est-à-dire les règlements, les politiques, les procédures et les méthodes d'emploi, leur lient les mains et nuisent à leurs efforts pour assurer l'efficience et l'efficacité des programmes et services gouvernementaux. Pour répondre à cette préoccupation fondamentale, la Commission a conduit depuis 1980 des études sur les modes de dotation en vigueur. Ces études ont permis d'identifier et d'éliminer certaines étapes non essentielles et de modifier les procédures afin d'accélérer les processus de recrutement, de sélection et de nomination (voir le chapitre 3).

On doit également tenir compte du fait qu'environ 98 % des activités de dotation ont été déléguées aux ministères et que les instruments de délégation permettent d'adapter les pouvoirs délégués à leurs besoins particuliers. Le plan d'amélioration de la dotation par délégation établi pour Travaux publics Canada, dont fait état le chapitre 5, marque le début d'une nouvelle ère dans le domaine de la dotation à la Fonction publique où les ministères se voient accorder la souplesse nécessaire pour gérer leurs activités de dotation avec efficience et efficacité.

Les ministères doivent non seulement pouvoir obtenir un personnel hautement qualifié dans des délais et à des coûts raisonnables, ils doivent également être en mesure de mettre à profit les talents et les connaissances de ces personnes une fois qu'elles sont à l'emploi de la Fonction publique. C'est dans ce but que la Commission a fait approuver un décret d'exclusion autorisant la mutation des membres de la catégorie de la gestion, pourvu que la classification des cadres ainsi mutés reste la même. Par conséquent, les sous-chefs peuvent affecter leurs principaux collaborateurs selon les besoins précis de leurs ministères et les compétences particulières des membres de leur équipe de direction.

Les groupes sous-représentés

Depuis un certain temps, la Commission a mis en place ou encouragé divers programmes pour établir une participation équitable des différents groupes de la société canadienne à la Fonction publique. Ces programmes visent à accroître les perspectives d'emploi et de perfectionnement des femmes, des autochtones et des handicapés.

Persuadés que l'effet de ces programmes ne se fait pas sentir assez rapidement, certains proposent des moyens plus radicaux d'assurer une représentation équitable, comme le contingentement des emplois ou l'établissement de préférences généralisées pour les groupes sous-représentés. La Commission rejette ces approches parce qu'elles établiraient deux classes de fonctionnaires : ceux qui auraient obtenu un emploi dans le respect du mérite et ceux qui en auraient obtenu un en raison de leur appartenance à un groupe sous-représenté. Une telle division au sein de la Fonction publique conduirait à une baisse de la motivation et du rendement des fonctionnaires au moment même où il importe d'améliorer la productivité de la Fonction publique.

D'autres, à l'inverse, croient que les programmes actuels non seulement contreviennent à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et compromettent le mérite, mais nuisent aussi à l'efficience et l'efficacité de la Fonction publique. C'est mal comprendre ces programmes dont le but premier est d'identifier et d'éliminer les obstacles qui entravent indûment pour les membres de certains groupes de notre société l'accès aux postes de la Fonction publique ou les chances d'avancement au sein de celle-ci. Ce sont justement ces obstacles qui, en privant la Fonction publique des talents et des compétences des personnes de certains secteurs de la population, rendent la Fonction publique moins sensible aux besoins de la population canadienne et nuisent à l'efficacité des programmes et services gouvernementaux.

Pour assurer une véritable égalité d'accès, la Commission a adopté plusieurs mesures particulières, comme des campagnes de recrutement spéciales axées sur les femmes et les francophones, des répertoires pour renseigner la Fonction publique sur les personnes de certains groupes qui sont qualifiées pour occuper des postes dans des secteurs spécialisés, et des programmes spéciaux de formation tels que le programme Carrières Grand Nord pour les autochtones. Elle est également allée beaucoup plus loin, c'est-à-dire jusqu'à l'adoption de décrets d'exclusion pour permettre aux arriérés mentaux d'entrer à la Fonction publique sans avoir à se présenter à un concours et pour mener des expériences de durée limitée dans des secteurs non traditionnels, comme le projet permettant l'embauche de femmes dans des pénitenciers d'hommes ou le programme de formation pour les autochtones au niveau de la gestion supérieure aux Affaires indiennes.

D'autre part, la Commission appuie le Conseil du Trésor lorsqu'il demande aux ministères d'établir des objectifs réalistes en ce qui concerne l'amélioration de la représentation de certains groupes et elle favorise les programmes encourageant les gestionnaires à assumer leurs responsabilités dans ce domaine.

Les outils de sélection

Quoique souvent lié aux mesures visant à promouvoir l'égalité d'accès, l'examen des outils de sélection, qu'il s'agisse des normes de sélection ou des outils d'évaluation, vise un objectif distinct : l'évaluation objective des qualités des candidats en fonction des exigences particulières des postes à combler. Les outils de sélection doivent évoluer pour refléter les nouvelles réalités de notre société et pour répondre aux besoins d'une gestion efficace et efficiente. Par exemple, la Commission reconnait que le travail à temps partiel ou le bénévolat peuvent avoir permis à un candidat d'acquérir une expérience valable sur le plan des qualités personnelles, des capacités et des aptitudes développées ainsi que des connaissances acquises.

La Commission insiste également pour que les gestionnaires et les jurys de sélection s'interrogent sérieusement en ce qui concerne les qualités indispensables (entre autres, les connaissances, l'expérience, le rendement et la sensibilité aux besoins de la clientèle) liées aux fonctions d'un poste, puis qu'ils présélectionnent les candidats et les évaluent en fonction de ces qualités. Elle prévoit également l'utilisation de techniques spéciales d'évaluation lorsque cela permet de vérifier les capacités de personnes qui seraient incapables d'en fournir la preuve autrement.

Afin d'améliorer l'appréciation des qualités des candidats, il reste encore beaucoup à faire. Il serait souhaitable en particulier de diversifier les moyens d'évaluation utilisés et de compter moins sur les entrevues. Il faut toutefois reconnaître qu'avec l'introduction des énoncés de qualités et des guides d'évaluation des candidats, des progrès importants ont été réalisés afin d'assurer que les candidats soient évalués par rapport aux exigences réelles des postes.

La protection du mérite

Aucun système n'est parfait. Il est donc inévitable que certaines erreurs se produisent, que l'application du mérite soit occasionnellement contestée et que certaines personnes aient parfois l'impression que la règle d'équité n'a pas été respectée.

Les mécanismes qui ont pour but de garantir l'intégrité du mérite dans la Fonction publique sont de trois ordres. Premièrement, dans le cadre de la délégation, les ministères sont responsables de veiller à l'application du mérite dans toutes leurs activités de dotation. Deuxièmement, la Commission vérifie périodiquement l'exercice des pouvoirs délégués de dotation. Troisièmement, la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit des recours qui comprennent les appels et les enquêtes.

La Commission a fait des efforts marqués pour garantir le respect du mérite et pour assurer que les personnes postulant un emploi soient traitées avec justice et impartialité. C'est pour cela qu'elle exige que les candidats qui en font la demande soient mis au courant des raisons ayant motivé la décision du jury de sélection. La fonction de vérification a également été renforcée par la mise sur pied d'un Comité consultatif de la délégation et par l'ajout d'une phase de postvérification. La vérification, d'abord fondée uniquement sur la conformité à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*, évalue également la gestion globale du processus de dotation par les ministères et organismes à qui l'on a délégué ces pouvoirs.

La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit également que tout candidat non reçu peut en appeler d'une nomination à la suite d'un concours restreint aux seuls employés de la Fonction publique. De plus, tout employé peut faire appel d'une nomination sans concours faite au sein de la Fonction publique, si la Commission est d'avis que ses chances d'avancement s'en trouvent amoindries, ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

La Commission établit un comité d'appel qui prend sa décision indépendamment de la Commission. La décision du comité lie toutes les parties, et la Commission doit, dans le cas d'une nomination, confirmer celle-ci ou l'annuler et, dans le cas d'un renvoi ou d'une rétrogradation, accepter ou rejeter la recommandation du sous-chef selon ce que requiert la décision du comité. Seules la Cour fédérale et subséquemment la Cour suprême peuvent renverser cette décision.

Le mécanisme des enquêtes est beaucoup plus souple et permet à tout employé ou à toute personne postulant un emploi dans la Fonction publique de faire étudier une plainte, qu'elle implique un processus de dotation, un cas de discrimination ou tout autre aspect de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. (Voir le chapitre 7 pour une revue des activités de la Commission dans ce domaine pendant l'année 1982).

Les recours formels prévus par la *Loi* font partie intégrante du système du mérite. Ils permettent de mettre le principe du mérite en évidence et d'apporter une correction lorsqu'il n'a pas été respecté.

Conclusion

La Commission aura bientôt soixante-quinze ans d'expérience dans l'application du mérite aux processus de dotation de la Fonction publique; elle n'en continue pas moins de découvrir de nouvelles façons de l'appliquer et de l'adapter aux exigences qui surgissent. Le mérite est un principe actif qui doit être constamment réinterprété pour que la Fonction publique continue à évoluer et à répondre aux attentes du Parlement, du gouvernement et de la population canadienne.

De plus, le système du mérite doit être à la fois souple et intégré : souple, pour permettre les ajustements nécessaires au maintien de l'équilibre entre les différents facteurs du mérite; intégré, afin que ses différentes composantes — dotation, vérification et recours — concourent à la réalisation du but premier de la Commission : l'application intégrale du mérite dans toutes les activités de dotation de la Fonction publique.

L'application du mérite

2 Dotation de la catégorie de la gestion

Avec la mise en place de la catégorie de la gestion, la Commission de la Fonction publique a regroupé tous les aspects de ses responsabilités à l'égard des cadres en une seule direction générale, appelée Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion. Cette direction générale a pour fonction d'élaborer, de faire connaître et de mettre en œuvre dans toute la Fonction publique des politiques et des lignes directrices concernant la dotation de la catégorie de la gestion. Elle est chargée de l'exécution de tous les programmes de la Commission visant la catégorie, tels les programmes Cours et affectations de perfectionnement, les programmes d'échange, la planification des carrières, l'analyse et la planification des ressources humaines, l'orientation professionnelle, l'égalité d'accès à l'emploi, les langues officielles, et la sélection de candidats aux programmes d'orientation et de perfectionnement des cadres de gestion.

Ressourcement de la catégorie de la gestion

En 1982, la plupart des gestionnaires de niveau immédiatement inférieur à celui de la direction sont devenus membres du groupe de la gestion supérieure (SM). Bien que la transposition des postes ne soit pas encore terminée, on s'attend à ce que le groupe SM compte environ 2 000 membres. Si l'on tient compte des 1 968 membres du groupe de la direction (EX), la catégorie comprend près de 4 000 personnes.

Pour accroître l'efficacité du service, la Commission a intégré les anciens programmes de Ressourcement en cadres de la haute direction et de Dotation des cadres supérieurs au Programme de ressourcement de la catégorie de la gestion. Cette intégration lui a permis d'adapter ses services de ressourcement*, de planification des carrières, d'analyse et de planification des ressources humaines, et d'orientation professionnelle aux EX, aux SM et aux groupes de relève.

En 1982, 718 fonctionnaires ont été nommés à des postes de la catégorie de la gestion, soit 202 pour le groupe SM et 516 pour le groupe EX. Cent quarante d'entre eux changeaient de ministère tandis que 69 personnes étaient recrutées de l'extérieur de la Fonction publique.

Portefeuilles

Pour mieux concilier ses services et les activités gouvernementales, le Programme de ressourcement de la catégorie de la gestion réunit quatre portefeuilles chargés respectivement de l'économie, des affaires sociales, des relations externes et de la défense, et des services gouvernementaux. Les groupes de ministères à vocation analogue servis par chaque portefeuille se retrouvent généralement dans les mêmes enveloppes du Système de gestion des politiques et des dépenses. Ce mode de structuration amène les directions générales à tenir compte, dans leurs activités, de l'importance accordée actuellement à l'amélioration de la gestion des ressources humaines et financières au sein de la Fonction publique. Chaque portefeuille réunit en un service organisationnel les principales activités suivantes :

- l'analyse des plans ministériels en matière de ressources humaines;
- l'élaboration de plans de succession pour l'ensemble de la Fonction publique en vue de combler les postes clés;
- la réaffectation des gestionnaires;
- la sélection des futurs membres de la catégorie par le biais des concours;
- un service d'orientation aux membres de la catégorie;
- un service de consultation offert aux fonctionnaires et aux candidats de l'extérieur désireux d'accéder à la catégorie;
- la détermination des besoins en formation et en perfectionnement.

Politique concernant les langues officielles

Pour que le gouvernement puisse atteindre ses objectifs de réforme linguistique, il est d'une importance vitale que les membres de la catégorie de la gestion connaissent les deux langues officielles. Par conséquent, à compter du 31 décembre 1982, toute personne accédant au groupe EX et nommée à un poste bilingue dans une région bilingue doit obligatoirement posséder le niveau B de connaissance de la langue seconde et pouvoir en faire la preuve au cours d'une entrevue de sélection. Ces mêmes conditions s'appliquent à toute personne nommée à un poste de sous-ministre adjoint dans la Région de la capitale nationale. La politique applicable aux autres membres du groupe EX et aux membres du groupe SM demeure inchangée.

Formation des cadres de gestion

Le Programme de ressourcement de la catégorie de la gestion aide à recenser et à choisir les personnes qui suivront les cours d'orientation en gestion offerts à Touraine par le Centre de formation de la Direction générale du perfectionnement de la Commission. La politique du Conseil du Trésor exige désormais qu'une formation obligatoire en gestion soit assurée à tous les membres de la catégorie. Après quelques réticences bien compréhensibles à participer à ces cours, la réaction des cadres est maintenant positive.

* Un processus intégré comprenant la planification, la sélection, le recrutement, le « courtage » des postes et des candidats, et les services d'orientation, afin d'assurer la nomination, le déploiement et le perfectionnement des cadres de gestion et de direction de la Fonction publique fédérale.

Différents cours sont offerts aux SM et aux EX, y compris les sous-ministres adjoints. Au moment de choisir les participants, on s'efforce d'équilibrer leur représentation en faisant appel tant aux cadres des organismes centraux et des ministères qu'à ceux des administrations centrales et des bureaux régionaux.

Orientation

Les politiques en matière d'orientation concernant la catégorie de la gestion ont été publiées dans un volume du *Manuel de gestion du personnel* spécialement consacré à la catégorie. Les cadres de direction et de gestion supérieure bénéficient de quatre genres de services d'orientation qui touchent la présentation de candidats aux ministères, la communication des résultats d'entrevues de sélection, la planification des carrières et l'information sur les moyens de recours.

En ce qui concerne la présentation de candidats aux ministères, les SM et les EX qui souhaitent changer d'emploi reçoivent de l'information sur les débouchés actuels et prévus, ainsi que sur les postes et programmes qui leur conviendraient. Lorsqu'ils demandent à connaître leurs résultats à une entrevue de sélection, les candidats examinent leur rendement et reçoivent des conseils sur la façon d'améliorer leur comportement à ces entrevues. Quant aux séances d'orientation, elles permettent aux SM et aux EX de revoir leurs plans de carrière et de discuter de leurs perspectives d'avenir. Enfin, lorsqu'ils cherchent à connaître quels sont les moyens de recours offerts relativement aux nominations, les employés sont informés des droits que leur accorde le processus de dotation et des façons de résoudre les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur cheminement de carrière.

Planification des carrières et de la relève

La Commission s'attend à ce que tous les ministères et organismes élaborent des plans annuels en matière de ressources humaines pour leur équipe de gestion et les lui présentent. Ces plans permettent à la Commission de répondre efficacement aux besoins en ressources humaines des ministères. Ils servent également de base à la planification d'ensemble pour la catégorie, y compris l'examen des plans ministériels applicables aux membres des groupes sous-représentés. La Commission a aidé les ministères qui le désiraient à élaborer de tels plans. Elle a également rencontré des représentants ministériels afin de préciser les rôles et responsabilités respectifs des ministères et des organismes centraux dans la planification des ressources humaines et dans le but d'élaborer un cadre de planification de leurs équipes de gestion.

Pour faire en sorte que la Fonction publique ait en réserve un groupe de candidats expérimentés et hautement qualifiés pour occuper des postes de cadres, on procède actuellement à la mise en œuvre d'une politique plus dynamique de gestion des carrières. La Commission a centré son énergie sur les postes à pourvoir aux niveaux les plus élevés en établissant un processus officiel de planification du perfectionnement et de la relève pour ces postes, soit le Comité consultatif sur le personnel supérieur. Il a pour but d'informer et de conseiller la Commission sur le recrutement, le déploiement et le perfectionnement des cadres de direction aux échelons supérieurs. Présidé par le président de la Commission, ce comité regroupe le secrétaire du Conseil du Trésor, le contrôleur général du Canada, le principal conseiller en gestion du personnel du bureau du Conseil privé et les deux autres commissaires de la Commission de la Fonction publique.

Programme Échanges Canada

Lancé en 1971, ce programme vise à promouvoir la confiance mutuelle et la collaboration entre la Fonction publique et les autres secteurs, grâce à des échanges temporaires de personnel supérieur. Ces affectations permettent aux deux parties de mieux connaître leurs milieux de travail respectifs et de mieux comprendre les objectifs, les méthodes de travail et les problèmes de chaque secteur. Elles favorisent aussi l'échange, pour le bénéfice commun, de compétences, de connaissances et de méthodes de gestion. En 1982, 160 échanges ont eu lieu, ce qui représente une hausse de 17,6 % par rapport aux 136 échanges de 1981. Le nombre des affectations en cours se trouve donc porté à 284.

Pleins feux sur le secteur privé, ensemble de mesures spéciales visant à accroître la participation du secteur privé au programme Échanges Canada, a connu cette année un succès remarquable. Pour la première fois depuis la mise en œuvre du programme, la proportion des participants a basculé en faveur des cadres du secteur privé puisqu'elle s'est établie à 40 pour 23.

En 1982, Pleins feux sur le secteur privé visait non seulement à accroître le nombre de participants au programme, mais également à étendre la portée des échanges en termes d'importance, de variété et de répartition géographique des sociétés participantes. Imperial Oil Ltée., la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal, Dome Petroleum, Bombardier Inc., Union Carbide Ltée, Mancal Ltée, IBM Canada, Les Services Lavalin Inc., H.B. Nickerson and Sons, et Peat, Marwick & Mitchell pour n'en nommer que quelques-unes, comptent parmi les sociétés qui y ont participé cette année.

Un cours d'orientation a été offert aux participants d'Échanges Canada en février et en novembre 1982. Fondé sur le cours d'orientation donné aux cadres de direction nouvellement nommés, ce cours a été condensé et adapté aux besoins particuliers des participants d'Échanges Canada.

Programmes internationaux

Les efforts en vue d'améliorer la représentation du Canada dans les organismes internationaux se sont poursuivis cette année tant à l'égard du nombre que du genre de postes visés. Grâce aux efforts conjugués de la Commission, du ministère des Affaires extérieures et des autres ministères et organismes fédéraux concernés, 50 Canadiens ont reçu des affectations internationales. Voici quelques-uns des postes de niveau supérieur auxquels des Canadiens ont été nommés : sous-secrétaire général adjoint de l'Organisation météorologique mondiale; sous-secrétaire général adjoint des Affaires scientifiques et environnementales à l'O.T.A.N.; secrétaire général adjoint du Bureau des services financiers au Secrétariat des Nations Unies; directeur des programmes de la Banque asiatique de développement; principal conseiller en rémunération de la Banque mondiale; et vérificateur général de la République de Vanuatu.

Programme Cours et affectations de perfectionnement

Établi en 1968, le programme Cours et affectations de perfectionnement (Cap) constitue un programme intégré de formation professionnelle à l'intention des cadres intermédiaires possédant le potentiel nécessaire pour accéder à la catégorie de la gestion. Cap est également devenu un élément important du ressourcement des postes de gestion de niveau supérieur. Il met l'accent sur l'importance pour les participants d'entreprendre des affectations à des postes organiques de façon à accroître leur compétence en gestion.

En 1982, on a introduit le profil du participant comme outil de planification permettant d'intégrer les trois phases du programme, à savoir la sélection, les cours et les affectations. Ces profils sont établis à partir du *Guide de sélection concernant la dotation de la catégorie de la gestion* qui énonce les exigences fondamentales des postes de gestion supérieure et de direction. Ils permettent de déterminer les besoins des participants, besoins dont il est tenu compte d'abord dans les plans de carrière élaborés par les organismes parrains et, plus précisément, au cours de la phase du cours et celle des affectations.

En 1982, Cap a reçu 38 participants. À ce jour, le nombre total des participants au programme s'élève donc à 1092. Sur les 804 fonctionnaires fédéraux qui ont terminé le programme, 69 % ont atteint les niveaux SM ou EX. Cap sert également à promouvoir l'égalité d'accès à la Fonction publique. Sont passés par Cap 15 des 98 femmes qui occupent actuellement un poste de niveau EX et 61 des 414 francophones du même niveau. À la fin de l'année, Cap comptait 216 participants dont 70 femmes et 76 francophones.

Programmes spéciaux de perfectionnement

Outre son cours de gestion, Cap offre aux cadres intermédiaires le choix de participer à des programmes spéciaux de perfectionnement grâce auxquels ils peuvent poursuivre des études en Angleterre, en France, en Belgique ou à Québec pour ensuite participer à la phase des affectations. Les ministères et organismes fédéraux présentent les candidats à l'un ou à l'autre de ces programmes, mais la sélection finale incombe au jury de révision des sélections composé de cadres supérieurs de divers ministères. En 1982, les candidatures de 10 fonctionnaires ont été présentées, mais aucune n'a été retenue.

Un certain nombre de stagiaires en gestion venus d'Europe ont poursuivi des affectations au Canada. Quatre élèves de l'École nationale d'administration de Paris sont venus faire de courts stages aux paliers fédéral, provincial et municipal. Pareillement, dans le cadre du Programme d'échanges Royaume-Uni-Canada, trois fonctionnaires du Royaume-Uni ont accepté une affectation d'une année ou deux dans des ministères fédéraux à Ottawa.

3 Dotation de la Fonction publique

Pour que le principe du mérite puisse être respecté, ses facteurs essentiels, à savoir l'équité, la sensibilisation, l'efficience et l'efficacité, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi doivent demeurer en harmonie. Il est important que les améliorations apportées au système du mérite n'en compromettent pas l'équilibre. Par exemple, un mécanisme visant à rehausser l'efficience et l'efficacité ne doit pas aller à l'encontre de l'équité ou d'un autre facteur. C'est en tenant compte de cet état de choses que l'on a procédé aux améliorations suivantes des pratiques de dotation.

Réformes

Dans le cadre de la politique de la Commission visant à accroître la souplesse de la dotation, le régime de dotation a fait l'objet de réformes importantes cette année. Parmi ces réformes citons l'examen continu du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. Les cinq principaux critères utilisés pour déterminer si des articles devaient être conservés, modifiés ou abrogés étaient les suivants : les articles doivent permettre l'application pratique de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, s'appuyer entièrement sur la *Loi*, ne pas restreindre les pouvoirs discrétionnaires que la Commission possède déjà, être explicites, appropriés et applicables, et ne pas traiter de questions de procédures.

Après une étude minutieuse du *Règlement* en fonction de ces critères, la Commission a abrogé les articles suivants :

- Article 11—Appréciations de rendement
  Cet article a été abrogé parce que la *Loi* ne contient aucune disposition particulière à ce sujet et que la politique du Conseil du Trésor traite de la question.

- Article 17—Âge
  L'abrogation de cet article a été jugée nécessaire, d'une part parce qu'il pouvait être considéré comme discriminatoire, et d'autre part parce que les normes de sélection n'y faisaient plus référence depuis un certain temps.

- Article 22—Listes d'admissibilité
  Cet article permettait de faire des nominations à partir des listes d'admissibilité sans suivre l'ordre du mérite lorsqu'il était nécessaire de recruter des candidats possédant des qualités spéciales. Étant donné son ambiguïté, cet article était rarement appliqué. En fait, comme l'article 18 de la *Loi* fait état des « postes [. . .] comportant des occupations semblables » mais ne mentionne aucunement les « qualités spéciales », l'article 22 était probablement *ultra vires*.

- Paragraphe 28(4)—Période de stage pour les déficients mentaux
  Bien qu'à l'origine ce paragraphe ait eu pour objet d'aider les employés auxquels était imposée une prolongation du stage probatoire, il pouvait être considéré comme discriminatoire.

- Paragraphe 29(2)—Délai de préavis pour la période de stage
  L'abrogation de ce paragraphe découle de celle du paragraphe 28(4).

- Article 5.1—Répertoire
  Cet article avait pour objet de servir de fondement juridique aux modifications apportées au PERMATRI, il y a cinq ans. Comme le PERMATRI a été remplacé par le Système d'information des ressources de gestion (S.I.R.G.), cet article n'est plus nécessaire.

  La Commission autorise les ministères à accéder au S.I.R.G. pour les aider à pourvoir aux postes de cadres visés par la délégation des pouvoirs. Elle encourage également les sous-chefs à établir et à utiliser leurs propres répertoires d'employés pour la dotation des postes de leurs ministères qu'ils sont autorisés à doter par voie de concours interne.

- Article 9—Concours simultanés
  Au moment de la révocation de cet article, la Commission a publié un exposé de principes fondé sur l'article 11 de la *Loi* qui précise que les nominations à la Fonction publique doivent normalement se faire parmi les employés de la Fonction publique. Cependant, les ministères auxquels la Commission a délégué le pouvoir de nommer des personnes de l'extérieur à certains groupes et niveaux sont autorisés à faire de telles nominations, s'ils respectent les directives s'appliquant aux présentations et au recrutement et s'ils jugent que cette façon de procéder est dans l'intérêt de la Fonction publique.

  Le recrutement de personnes de l'extérieur de la Fonction publique peut s'imposer, par exemple, lorsqu'il s'agit de doter des postes dans les secteurs de pénurie reconnus et des postes de niveau d'entrée, ou de promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi des groupes sous-représentés. Les ministères doivent toutefois prendre en considération les aspirations et plans de carrière des employés, et tenir compte des candidats qualifiés dans d'autres groupes professionnels et dans les zones de concours élargies.

- Article 27—Nomination au poste d'un employé en congé
  La modification de cet article a représenté cette année une étape importante pour la Commission. En effet, les circonstances entourant les nominations pour une période indéterminée à des postes d'employés en congé sont maintenant clairement établies. Ce changement a été amené en partie par les nouvelles dispositions sur les congés des employés autres que ceux qui reviennent d'un congé de maternité, comprises dans les politiques du Conseil du Trésor et dans certaines conventions collectives.

Divulgation de renseignements

La Commission a toujours encouragé les ministères à divulguer aux candidats non reçus à un concours ou à leurs représentants des renseignements sur leurs résultats. Il existe deux façons de divulguer ces renseignements : par l'entremise d'un comité d'appel (voir chapitre 7 du présent rapport) ou au cours d'une entrevue informelle avec les membres du jury de sélection.

Depuis bon nombre d'années, la Commission exige que tout candidat à un concours soit informé de ses résultats. En septembre 1981, elle allait plus loin en publiant une politique en vertu de laquelle les candidats non reçus doivent également être informés, s'ils en font la demande, des raisons de leur échec.

Les effets de cette politique ont commencé à se faire sentir en 1982. Il ressort de contacts avec divers ministères que cette façon de procéder s'est avérée très efficace pour répondre aux questions des candidats non reçus. Quelques mois après l'entrée en vigueur de la politique, le nombre d'appels interjetés expressément pour obtenir des renseignements sur les méthodes de sélection a semblé diminuer tandis que semblait augmenter le nombre de candidats ayant retiré leur appel après qu'on eut répondu à leurs questions.

Délégation

Conformément aux changements actuels visant à rendre chaque ministère responsable de la gestion des carrières, la Commission a délégué cette année davantage de ses fonctions et pouvoirs relatifs au recrutement interne et externe. La Commission continuera à vérifier périodiquement l'utilisation des pouvoirs délégués et à évaluer la performance des ministères dans le domaine de la dotation. Elle modifiera de temps à autre la portée et les conditions de la délégation en fonction de ses politiques, des besoins des ministères et des mandats de service. Des détails sur les activités de délégation sont fournis au chapitre 5.

Cette nouvelle structure de délégation des pouvoirs de dotation permet aux sous-chefs et à leurs délégataires de disposer d'une plus grande souplesse dans la gestion de la dotation. La nouvelle politique prévoit la délégation de tous les pouvoirs pour les groupes et niveaux professionnels visés. Elle tient les gestionnaires organiques responsables du choix des candidats, et les spécialistes de la dotation responsables du processus de sélection proprement dit. Cette double responsabilité au chapitre de la dotation dans la Fonction publique, pour laquelle la Commission a été mandatée, donne l'assurance que les gestionnaires sont pleinement responsables de l'exécution de leurs programmes et que les agents du personnel veillent au respect des principes régissant la dotation.

Zone de concours

Afin d'élucider certaines questions concernant l'admissibilité aux concours, la Commission a jugé qu'il lui fallait revoir sa politique sur les zones de concours, en particulier en ce qui a trait aux membres des Forces armées canadiennes. La Commission a donc décidé, après avoir consulté le ministère concerné et l'agent négociateur, que tout concours ouvert aux membres des Forces armées canadiennes le serait dorénavant aux membres du Service de réserve de classe « C » puisque ces derniers remplissent les mêmes fonctions.

Également, la description de la zone de concours qui visait auparavant « les employés » a été précisée, et la zone visera désormais « les employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* ». De même, l'ancienne zone de concours qui visait « les employés de la Fonction publique », a été remplacée par la zone visant « les personnes employées ou réputées employées dans la Fonction publique ».

Répertoire national de candidats

En 1982, la Commission entreprenait la réalisation d'un ambitieux projet qui consistait à organiser un Répertoire national de candidats (R.N.C.). Dès sa mise sur pied, ce système assurera une meilleure utilisation et un meilleur contrôle du répertoire des postulants. Il permettra également à la Commission de se conformer à l'esprit de la *Charte canadienne des droits et libertés* et à ses dispositions.

La Commission utilisera le système pour recruter les candidats les plus qualifiés en vue de les présenter pour des postes. Le système permettra également aux agents de dotation de traiter un volume important de demandes d'emploi et de recenser plus facilement les candidats pouvant posséder les compétences voulues.

Le R.N.C. permettra en outre aux Canadiens de s'inscrire aux répertoires de postulants que les ministères et organismes utilisent pour doter des postes partout au Canada. Les bureaux de la Commission dans toutes les provinces et les deux territoires disposeront de renseignements sur les postulants, quel que soit l'endroit où ils font leur demande. En outre, il sera possible de tenir compte des demandes provenant de personnes qui désirent un emploi à l'extérieur de la région dans laquelle elles résident. Le système pourra également fournir aux postulants des renseignements et des conseils relativement aux postes de la Fonction publique qui correspondent à leurs compétences, qu'ils soient situés dans leur province de résidence ou dans n'importe quelle autre province. Cela devrait avoir pour effet de favoriser la participation de personnes de toutes origines habitant dans toutes les régions du pays.

De plus, le R.N.C. aidera les membres de groupes sous-représentés à se prévaloir de leur droit à la mobilité conformément à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le système leur permettra d'accroître leurs chances d'être considérés pour un emploi dans la Fonction publique fédérale lorsqu'ils auront voulu préciser qu'ils font partie d'un groupe sous-représenté.

Langues officielles

En janvier 1982, le Conseil du Trésor et la Commission décidaient conjointement des mesures à prendre pour améliorer la qualité linguistique des services au public et de la supervision des employés. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des efforts continus que déploie la Commission pour améliorer les compétences des fonctionnaires dans les deux langues officielles. C'est en octobre 1981 que la Commission a entrepris cet effort après que des modifications eurent été apportées aux politiques de la Fonction publique sur les langues officielles.

Ces mesures se caractérisent principalement par l'accroissement des exigences linguistiques pour tous les postes bilingues dont le titulaire est appelé à avoir des rapports directs avec le public ou à superviser des employés dans les deux langues officielles. Toutefois, les ministères et organismes peuvent demander à la Commission l'autorisation d'exiger des compétences linguistiques de niveau inférieur pour les postes dont les fonctions le justifient, notamment certains postes des catégories du soutien administratif et de l'exploitation. Seules les personnes nouvellement nommées à ces postes sont soumises à ces exigences.

La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que les fonctionnaires doivent connaître soit l'anglais, soit le français, ou les deux langues officielles selon les exigences de leur poste et être capables d'utiliser ces langues. Cependant, en se fondant sur la résolution parlementaire sur les langues officielles de 1973, la Commission a interrompu l'application de certaines dispositions de la *Loi* de manière à permettre la nomination à des postes bilingues de personnes unilingues qui suivraient des cours dans la seconde langue officielle.

Comme elle l'a signalé dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission estime que ces mesures spéciales ont eu les résultats escomptés. Les statitisques de 1982 sur les nominations révèlent une augmentation considérable du nombre de nominations « impératives ». En 1981, ces nominations représentaient 17,1 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues. En 1982, ce taux passait à 29,1 %. Si l'on tient compte également des nominations pour une période déterminée, ces pourcentages passent à 36,9 % pour 1981 et à 50,6 % pour 1982.

De même, le pourcentage de personnes nommées à des postes bilingues pour une période indéterminée, qui satisfaisaient aux exigences linguistiques dès leur nomination a également augmenté, passant de 75,6 % en 1981 à 80,0 % en 1982. Par conséquent, le nombre et le pourcentage de personnes nommées qui avaient besoin de suivre des cours de langue a diminué, passant de 3 477 ou 21,0 % en 1981 à 2 151 ou 15,3 % cette année.

Cette diminution devrait avoir pour effet de raccourcir les délais de dotation attribuables au processus de détermination de l'aptitude à apprendre la langue seconde, processus administré aux candidats à des postes bilingues depuis la modification du Décret d'exclusion sur les langues officielles en octobre 1981. C'est à partir de ce moment que les candidats unilingues à des postes bilingues dotés de façon « non impérative » ont eu à démontrer qu'ils étaient capables d'apprendre la langue seconde dans le délai fixé.

Dans certains cas, les critères et procédures initialement utilisés pour ce processus ont entraîné des retards inacceptables. Les modifications effectuées en 1982 devraient améliorer la situation. De plus, dans les régions où les délais ont été plus longs, la Commission a augmenté la fréquence à laquelle les tests diagnostiques étaient administrés et a souscrit au principe de la délégation de l'administration de ces tests aux ministères.

En outre, les tests de langue font actuellement l'objet d'une révision de manière à ce qu'ils puissent permettre de mieux évaluer les compétences linguistiques requises dans le milieu du travail.

Égalité d'accès pour les anglophones et les francophones

Comme la Commission s'est engagée à favoriser l'égalité d'accès des francophones et des anglophones aux emplois publics, elle a mené, conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, une étude sur toutes les nominations de personnes de certains ministères recrutées à l'extérieur de la Fonction publique dans trois régions bilingues, à savoir le Nouveau-Brunswick, le Nord et l'Est de l'Ontario et les régions bilingues du Québec. La Commission a souscrit aux recommandations et aux modifications suggérées dans le rapport du groupe d'étude. En 1983, elle collaborera donc étroitement avec les ministères concernés afin de les aider à accroître l'égalité d'accès aux emplois publics des membres des deux communautés linguistiques officielles dans les régions susmentionnées.

Recrutement postsecondaire

Depuis l'automne de 1979, la Commission a orienté ses campagnes de recrutement de diplômés des universités et collèges communautaires en fonction des besoins prévus des ministères. Cette année, on a recherché la candidature de diplômés universitaires dans les domaines suivants : administration des affaires, administration publique, commerce, génie, informatique, bibliothéconomie, économie, mathématiques et statistique. Des diplômés de collèges communautaires ayant fait des études en électronique, en informatique, en administration des affaires, en droit et en administration de la sécurité ont également été invités à postuler des emplois.

En 1982, 12 183 demandes d'emploi ont été présentées par des diplômés d'universités, ce qui représente une augmentation de 50,7 % par rapport à 1981. Le nombre de nominations de diplômés d'universités s'est également accru. En 1982, 909 diplômés ont été recrutés, ce qui correspond à un accroissement de 49,3 % par rapport aux 609 recrutés en 1981. Sur les personnes nommées en 1982, 38,9 % étaient francophones et 35,0 % étaient

des femmes. C'est dans les domaines des sciences pures et appliquées, de l'informatique et du service extérieur que l'on a constaté les augmentations les plus fortes.

La Commission a délégué des pouvoirs de dotation à certains ministères pour qu'ils pourvoient eux-mêmes à des postes de certains groupes professionnels. Ces ministères sont le Secrétariat d'État, le ministère de la Justice, Agriculture, le Département des assurances, Environnement, la Défense nationale, les Affaires des anciens combattants et Santé et Bien-être social. Ils ont recruté 166 diplômés sur les 909 mentionnés ci-dessus et les ont nommés à des postes dans les domaines suivants : traduction, droit, agriculture, médecine vétérinaire, actuariat, météorologie, et sciences de la défense.

Le nombre de demandes d'emploi provenant de diplômés de collèges communautaires et de cégeps est passé de 1 855 en 1981 à 3 515 en 1982, soit une augmentation de 89,5 %. Le nombre de nominations de diplômés de ces établissements d'enseignement a également connu une hausse considérable de 46,7 %. Sur les 330 diplômés nommés à la Fonction publique, 12,1 % étaient francophones et 29,1 % étaient des femmes. La plupart de ces nominations ont été faites à des postes situés dans les provinces de l'Ouest.

Le taux de chômage élevé chez les personnes de 18 à 25 ans explique l'augmentation de 56,3 % du nombre de demandes d'emploi reçues cette année dans le cadre des Programmes d'emplois d'été axés sur la carrière (P.E.É.A.C.). Le nombre de demandes d'emploi présentées par des étudiants du niveau postsecondaire qui désiraient un emploi a atteint 43 906 au cours de l'année, comparativement à 28 092 pour 1981.

Sur les 3 792 étudiants qui ont été recrutés en 1982 dans des emplois axés sur la carrière, 2 727 ont été engagés par les ministères dans le cadre d'Été Canada - Programme d'emploi pour étudiants, grâce à des crédits spéciaux. Le nombre d'étudiants embauchés au cours de l'année dans des emplois axés sur la carrière a connu une augmentation de 27,8 % par rapport à 1981. Cette année-là, 2 966 avaient pu obtenir un emploi. Sur les personnes nommées en 1982 dans le cadre du P.E.É.A.C., 26,1 % étaient francophones et 44,2 % étaient des femmes. Le Programme d'été pour étudiants - agents des douanes, qui fait partie du P.E.É.A.C., a permis à Revenu Canada (Douanes et Accise) de recruter 381 étudiants, dont 18,9 % de francophones et 58,3 % de femmes.

En 1982, la Fonction publique a été le principal employeur au Canada d'étudiants inscrits à des programmes d'enseignement coopératif. Les ministères et organismes fédéraux ont accueilli 1 127 étudiants à l'intérieur du programme d'enseignement coopératif, ce qui représente une augmentation de 26,1 % par rapport aux 894 recrutés en 1981.

Programme des stagiaires en administration

En 1980, les pouvoirs de dotation ont été délégués aux ministères pour la sélection et la nomination de leurs stagiaires en administration (AT). Le nombre de stagiaires nommés cette année a été de 183, comparativement à 217 en 1981 et 114 en 1980.

Sur les 183 qui ont été nommés, 120 ont été recrutés dès leur sortie de l'université. Sur ce nombre, 54 ou 45 % étaient francophones ; le chiffre et le pourcentage sont identiques pour les femmes. Quant aux 63 autres AT qui avaient été recrutés dans le cadre de concours ministériels, 33 ou 52,4 % étaient francophones et 47 ou 74,6 % étaient des femmes.

Régime d'autorisation en matière de priorités

À la fin de l'année, 2 622 personnes bénéficiaient d'une priorité au titre du Régime d'autorisation en matière de priorités, comparativement à 1 490 à la fin de 1981 (voir tableau I). Cette augmentation de 76,0 % est attribuable principalement à deux facteurs : la privatisation et l'expansion du régime de manière à ce qu'une priorité soit accordée aux employés excédentaires ou mis en disponibilité qui ont accepté un poste de niveau inférieur et aux employés dont le conjoint a dû se réinstaller.

Tableau I

Nombre d'employés ayant droit à un statut prioritaire selon la raison, 1982

	Droit à un statut prioritaire		
Raison	Exercé	Non exercé	Total
Congés : retour/remplacement	377	50	427
Personnel de ministre	0	0	0
Employés en disponibilité			
• réorganisation	206	49	255
• privatisation	86	158	244
• décentralisation	28	15	43
Employés excédentaires			
• réorganisation	306	87	393
• privatisation	90	623	713
• décentralisation	242	64	306
Formation linguistique non réussie	17	2	19
Réintégration	62	8	70
Réinstallation du conjoint	134	18	152
Total	**1 548**	**1 074**	**2 622**

Le nombre de bénéficiaires de priorités qui ont reçu une nouvelle nomination cette année a été de 1 150, ce qui représente une augmentation de 176 par rapport à 1981. Depuis sa mise sur pied en 1978, le régime a aidé près de 5 600 fonctionnaires à se trouver un autre emploi.

En 1982, 134 236 numéros d'autorisation ont été délivrés aux ministères, ce qui représente une diminution de 31 420 par rapport aux 165 656 numéros délivrés en 1981. Dans un peu plus de 94 % des cas, ces numéros ont pu être accordés dans un délai de deux jours suivant la réception de la demande par la Commission ce qui constitue une amélioration de 4 % par rapport à 1981, année où 90 % des numéros avaient été délivrés dans ce même délai.

4 Égalité d'accès

Le principe du mérite assure l'accessibilité de la Fonction publique à tous les éléments de la société canadienne. Depuis 1974, la Commission a réalisé des programmes spéciaux visant à promouvoir la participation des autochtones, des femmes et des handicapés à tous les groupes et niveaux de la Fonction publique. Ils ont pour but de permettre à la Fonction publique de refléter, dans un laps de temps raisonnable, la proportion de Canadiens qualifiés et intéressés faisant partie de ces groupes. Ces programmes n'entrent en conflit ni avec la *Charte canadienne des droits et libertés* ni avec la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Les mesures prévues par les programmes spéciaux visent à offrir les mêmes possibilités d'emploi à tous les Canadiens en portant une attention particulière aux membres des groupes cibles. Ces mesures ne débouchent pas sur une discrimination à rebours et ne nécessitent pas l'imposition de contingents. Au contraire, elles permettent de veiller à ce que les nominations de candidats qualifiés, membres ou non de la Fonction publique, soient fondées sur le mérite, conformément aux processus spécialement conçus pour assurer une évaluation objective des capacités et compétences des candidats. C'est pourquoi la Commission croit que le principe du mérite, fondement de la dotation en personnel dans la Fonction publique depuis plus de sept décennies, est renforcé par les programmes d'égalité d'accès et les initiatives spéciales en vue de promouvoir la participation des groupes sous-représentés.

De l'avis de la Commission, le succès des programmes d'égalité d'accès repose sur la qualité des décisions prises par les gestionnaires ministériels. Étant donné que les sous-chefs sont maintenant investis des pouvoirs complets de dotation pour toutes les catégories, sauf pour la catégorie de la gestion, ce sont les gestionnaires qui, en dernière analyse, exécutent ces programmes.

Participation des femmes

Au cours de l'année, la Commission a continué de promouvoir la participation des femmes à la Fonction publique par l'entremise de son Office de la promotion de la femme (O.P.F.), dont la mission est de veiller à ce que les femmes aient accès, au même titre que les hommes, à toutes les catégories d'emploi dans la Fonction publique et qu'elles puissent bénéficier des mêmes possibilités d'avancement. L'Office fournit aide et documentation aux ministères et organismes, aux groupes que la question des possibilités d'emploi offertes aux femmes intéresse ainsi qu'aux particuliers.

En 1982, la proportion des femmes dans la Fonction publique a continué de progresser, atteignant 40,4 %, contre 39,3 % en 1981. Le nombre réel de femmes fonctionnaires est passé de 84 801 l'année dernière à 89 922 cette année, soit une augmentation de 6,0 %. En 1982, 45,1 % des personnes recrutées à la Fonction publique étaient des femmes tout comme l'étaient 54,3 % des fonctionnaires ayant obtenu une nouvelle nomination. Par ailleurs, tandis que la proportion de femmes dans la catégorie du soutien administratif est demeurée assez

stable, elle est passée de 30,1 % en 1981 à 32,5 % en 1982 dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Enfin, la proportion de femmes dans les catégories d'agents est passée de 23,1 % en 1981 à 24,4 % en 1982.

L'O.P.F. a contribué à la participation des femmes en tenant la population au fait des questions traitant de la femme et de l'emploi. Il a offert des cours de formation et des séances d'information dans les ministères, organisé des cours de dotation pour aider les coordonnateurs ministériels des Programmes d'égalité d'accès à s'acquitter de leurs fonctions, poursuivi son dynamique programme national d'information et fait des recherches sur l'emploi dans la Fonction publique fédérale. L'O.P.F. a en outre produit une trousse d'information sur la Fonction publique à l'intention de celles qui désirent devenir fonctionnaires.

Programmes de la participation indigène

En 1982, la Commission a réorganisé les éléments de ses programmes qui visent directement à accroître le taux de participation des autochtones dans la Fonction publique, en vue d'en améliorer l'efficacité. C'est ainsi qu'a vu le jour une nouvel organisme appelé Programmes de la participation indigène. Il combine les services de l'élaboration des politiques et des programmes du Bureau de recrutement d'autochtones aux services de perfectionnement prévus à la fois par le programme Carrières Grand Nord et le Programme national de perfectionnement des autochtones, dont la mise sur pied a été proposée récemment.

Bureau de recrutement d'autochtones

Étant donné que le succès des programmes d'égalité d'accès à l'emploi incombe principalement aux gestionnaires, le Bureau de recrutement d'autochtones (B.R.A.) a surtout fait porter ses efforts en 1982 sur l'accroissement de la sensibilisation de ces derniers à la politique gouvernementale concernant la participation des autochtones à la Fonction publique. Ainsi, le B.R.A. a participé à des ateliers visant à assurer que les agents de dotation connaissent la politique afin de mieux conseiller les gestionnaires de leurs ministères. Il a également organisé des séances d'information regroupant dans certains cas les représentants d'une vingtaine de ministères, afin de donner aux coordonnateurs ministériels la chance de faire valoir leurs préoccupations et de discuter des problèmes des groupes sous-représentés.

Les coordonnateurs du recrutement d'autochtones ont également organisé des journées d'orientation dans les diverses régions du pays, afin d'informer les étudiants autochtones des perspectives de carrière dans la Fonction publique et pour s'assurer que les autochtones, autant que les gestionnaires, sont au courant de la politique gouvernementale concernant la participation des autochtones. Les organisations autochtones ont en outre été consultées régulièrement sur l'élaboration de la politique de façon qu'elle réponde à la fois aux besoins des autochtones et à ceux du gouvernement.

Notons enfin qu'il existe un service d'orientation et de présentation des autochtones dans tous les bureaux de la Commission au pays. Les services offerts vont de l'aide à la rédaction de curriculum vitæ à la préparation aux ateliers d'accès à l'emploi.

Programme Carrières Grand Nord

Mis sur pied en 1974, ce programme a pour mission d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des autochtones habitant dans le Grand Nord, afin d'accroître leur nombre dans les rangs des cadres intermédiaires ou supérieurs. Au moment de sa mise sur pied, il était financé par Affaires indiennes et du Nord Canada et administré par la Commission. Toutefois, depuis avril 1982, cette dernière en assume également la responsabilité financière.

Un comité d'évaluation réunissant entre autres des représentants d'associations d'autochtones du Nord et de l'Inuit Tapirisat du Canada a procédé en 1981 à une évaluation du programme Carrières Grand Nord. Le comité a recommandé expressément que le programme soit poursuivi et coordonné par le Conseil mixte, que le nombre de ses personnes-années soit porté à 150 sur une période de deux ou trois ans et qu'une région de l'Arctique de l'Est vienne s'ajouter à celles du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Le Conseil mixte est composé de représentants de la Commission, du Conseil du Trésor et des cinq associations nationales d'autochtones.

Le programme assure actuellement la formation de 58 autochtones en vue de leur accession à des postes de responsabilité dans le Nord. Au total, depuis l'instauration du programme, c'est plus de 300 autochtones du Nord qui y ont pris part. Comme l'a mentionné le comité d'évaluation, le programme Carrières Grand Nord demeure l'outil le plus efficace dont dispose le gouvernement pour assurer la réalisation de sa politique de participation des autochtones dans le Nord.

Programme national de perfectionnement des autochtones

Étant donné le succès du programme Carrières Grand Nord, le Conseil mixte a recommandé au Cabinet qu'un programme analogue soit mis en place pour l'ensemble du pays. La mise en œuvre du Programme national de perfectionnement des autochtones a donc été approuvée en principe en 1981, bien que les crédits nécessaires n'aient pas été consentis immédiatement. Cependant, des progrès significatifs ont été réalisés en 1982 en vue de l'instauration du programme.

Participation des handicapés

La Commission a poursuivi son travail de dépistage et d'élimination des obstacles à l'emploi des handicapés dans la Fonction publique. Tous ses locaux et ses services leur sont maintenant accessibles, et elle continue d'améliorer ses installations.

Au cours de l'année, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission ont dirigé conjointement un programme visant à sensibiliser davantage les cadres de direction et de gestion aux besoins des handicapés. Pour ce faire, des séances d'information ont été offertes aux sous-chefs et aux cadres de direction de 36 ministères dans la Région de la capitale nationale; les autres régions ont également été visitées. En outre, des ateliers ont été organisés à l'intention des coordonnateurs ministériels de l'égalité d'accès à l'emploi et des chefs de la dotation.

Les coordonnateurs du Programme des services aux handicapés de la Commission ont poursuivi leurs efforts afin que les handicapés aient accès aux emplois publics de tous les niveaux. Les candidats handicapés et les ministères ont pu compter sur leur appui soutenu. À titre d'exemples, signalons le recrutement de personnes handicapées qualifiées aux fins d'inscription dans les répertoires de postulants (voir le tableau II), la rédaction d'annonces visant spécialement à attirer des postulants handicapés, la présentation de candidats pour des postes vacants dans les ministères, et la prestation de conseils aux jurys de sélection des ministères concernant la façon de recevoir des handicapés en entrevue. Des progrès ont également été enregistrés aux chapitres de l'élaboration de nouvelles méthodes d'examen de leurs qualités et de la solution des problèmes que présente pour eux l'étude de la langue seconde.

Tableau II

Nombre de demandes d'emploi des handicapés inscrits aux répertoires régionaux selon le secteur professionnel et le diplôme obtenu, 1982

	Diplôme			
Secteur professionnel	Secondaire	Collégial/ Cégep[a]	Universitaire	Total
Administration	160	164	298	622
Techniques	37	71	42	150
Sciences	21	20	98	139
Total	**218**	**255**	**438**	**911**

[a] Comprend les étudiants qui préparent un diplôme universitaire.

En 1982, 464 handicapés ont été nommés à la Fonction publique comparativement à 547 en 1981 (voir le tableau III). Cette diminution témoigne de la baisse générale des nominations à la Fonction publique. Le nombre de demandes d'emploi provenant de handicapés versées au répertoire de postulants de la Commission s'est accru de 15,3 % cette année, grimpant de 790 en décembre 1981 à 911 en décembre 1982 (voir le tableau II).

Tableau III

Nombre de nominations de handicapés à la Fonction publique, selon le niveau, la modalité d'emploi et le lieu de travail, 1982

	Modalité d'emploi			Lieu de travail		
Niveau	Période déterminée[a]	Période indéterminée	Total	Région de la capitale nationale	Autres	Total
Agents	58	45	103	61	42	103
Personnel de soutien	268	93	361	221	140	361
Total	**326**	**138**	**464**	**282**	**182**	**464**

[a] Comprend les nominations pour moins de six mois.

Programme d'emploi des Noirs

Le Programme d'emploi des Noirs a été établi en 1973 pour contrer la sous-représentation des Noirs de la Nouvelle-Écosse dans la Fonction publique. En 1982, la Commission n'a cessé d'inviter les ministères œuvrant dans cette province à appuyer le programme.

Le nombre de Noirs inscrits au répertoire des candidats de la région de l'Atlantique de la Commission s'établit à 70 en 1982 ou 2,5 % de tous les candidats répertoriés, comparativement à 103 ou 1,0 % à la fin de 1981.

En 1982, les Noirs comptaient pour 5,2 % de tous les postulants à un emploi au sein de la catégorie de l'administration et du service extérieur dans la région de l'Atlantique, comparativement à 1,7 % en 1981. La proportion de ceux qui ont sollicité un poste de la catégorie des techniciens est passée de 0,4 % l'année dernière à 0,8 % cette année. En outre, le nombre de candidats à des postes de niveau d'agents présentés aux ministères et organismes œuvrant en Nouvelle-Écosse est passé de 18 en 1981 à 35 en 1982. Le nombre de Noirs nommés à des postes de la Fonction publique en Nouvelle-Écosse a été de 175 cette année (voir le tableau IV), comparativement à 170 en 1981.

Tableau IV

Nombre de Noirs nommés à la Fonction publique en Nouvelle-Écosse selon la catégorie professionnelle, 1977 à 1982

Catégorie professionnelle	1977 à 1980	1981	1982	Total
Gestion	0	0	0	0
Scientifiques et spécialistes	3	0	0	3
Administration et service extérieur	12	3	4	19
Techniciens	1	1	1	3
Soutien administratif	76	80	90	246
Exploitation	158	86	80	324
Total	**250**	**170**	**175**	**595**

5 Activités particulières

Délégation des pouvoirs de dotation

En 1982, cinq sous-chefs acceptaient des pouvoirs délégués de dotation pour les niveaux supérieurs des catégories suivantes : scientifiques et spécialistes, administration et service extérieur, et techniciens. De tels pouvoirs avaient été offerts à la plupart des sous-chefs en décembre 1981 dans le cadre d'un projet de révision globale de la délégation, mais certains avaient choisi de reporter leur décision de quelques mois. La liste A indique les dates où les nouveaux pouvoirs ont pris effet dans les ministères concernés.

Liste A

Délégation des pouvoirs de dotation pour les niveaux supérieurs

Industrie et Commerce
1982-02-23

Emploi et Immigration
1982-03-01

Commission de la Fonction publique
1982-04-01

Santé nationale et Bien-être social
1982-04-01

Conseil canadien des relations du travail
1982-05-17

Nota : Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit la délégation aux sous-chefs des pouvoirs de dotation, sous réserve des conditions fixées par la Commission.

La mise en œuvre de la nouvelle structure de délégation continue de progresser. La liste B énumère les 14 ministères qui ont reçu de nouveaux instruments de délégation. Quatre de ces instruments comportent des dispositions spéciales permettant aux ministères d'adapter leurs pouvoirs à leurs besoins précis. Des pouvoirs autres que ceux généralement accordés ont été incorporés aux nouveaux instruments lorsque ces pouvoirs avaient déjà été délégués. Enfin, les pouvoirs habituellement délégués aux ministères l'ont été, pour la première fois, à la Cour suprême du Canada.

Liste B

Délégation en vertu de la nouvelle structure

Affaires indiennes et du Nord canadien :
prolongation des pouvoirs de recrutement des enseignants aux niveaux élémentaire et secondaire et de leurs assistants, moyennant des dispositions spéciales pour le recrutement de suppléants pour des périodes déterminées
1982-02-01

Cour fédérale
1982-02-01

Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
1982-02-18

Conseil du Trésor (Secrétariat)
1982-02-18

Finances
1982-02-18

Commission des relations de travail dans la Fonction publique :
dispositions particulières pour le recrutement d'un nombre limité d'agents de recherche sur la rémunération
1982-02-22

Conseil canadien des relations du travail
1982-04-01

Office national de l'énergie
1982-04-26

Cour suprême
1982-08-09

Consommation et Corporations:
dispositions particulières pour le recrutement d'examinateurs de brevets et de certains inspecteurs techniques
1982-08-16

Bureau du Directeur général des élections :
maintien de la limitation des pouvoirs aux nominations pour une période déterminée de moins de six mois
1982-09-07

Commission canadienne des transports
1982-09-20

Environnement :
maintien du pouvoir de recrutement pour le groupe de la météorologie
1982-10-01

Service correctionnel du Canada :
maintien du pouvoir de recruter des gardiens et des aumôniers, pouvoir limité de nommer des gardiens à un niveau plus élevé lorsqu'ils passent d'un établissement à sécurité moyenne à un établissement à sécurité maximale, et disposition particulière en vue de déterminer si certaines nominations à des postes reclassifiés, qui devaient auparavant être soumises à l'approbation de la Commission peuvent être faites sans concours
1982-12-31

Nota : Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit la délégation aux sous-chefs des pouvoirs de dotation, sous réserve des conditions fixées par la Commission.

En 1982, deux modifications ont été apportées aux modalités de délégation comme l'indique la liste C. Des pouvoirs accrus ont été accordés aux ministères des Transports et de l'Agriculture pour les aider à régler certains problèmes de recrutement dans différents groupes. Il est à noter cependant que Transports Canada ne peut exercer ces pouvoirs que dans certaines régions. Le seul instrument spécial de délégation mis en vigueur fait l'objet de la liste D. L'Office de répartition des approvisionnements d'énergie a été autorisé à faire des nominations sans concours pour une période déterminée pour tous les groupes et niveaux, mais il ne peut exercer ces pouvoirs qu'en situation d'urgence nationale déclarée.

Liste C

Délégation de pouvoirs additionnels

Transports : pouvoir de recruter des employés de divers groupes et niveaux pour des postes particuliers situés dans des endroits précis 1982-02-01	Agriculture : pouvoir de recruter des chercheurs scientifiques 1982-07-02

Nota : Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit la délégation aux sous-chefs des pouvoirs de dotation, sous réserve des conditions fixées par la Commission.

Liste D

Délégation de pouvoirs spéciaux

Office de répartition des approvisionnements d'énergie : pouvoir limité de faire des nominations sans concours pour des périodes déterminées; pouvoir ne pouvant être exercé qu'en situation d'urgence nationale déclarée

Nota : Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit la délégation aux sous-chefs des pouvoirs de dotation, sous réserve des conditions fixées par la Commission.

Au cours de l'année, la Commission a continué à conseiller Travaux publics Canada dans l'élaboration de conditions régissant la délégation afin d'adapter celle-ci aux besoins particuliers du ministère. Les activités de dotation ont été examinées avec soin, des modifications ont été apportées et des politiques élaborées à l'appui. La Commission a approuvé en principe d'importantes initiatives affectant les politiques de dotation :

- la subdélégation des pouvoirs de dotation aux gestionnaires axiaux qui deviennent imputables de leurs décisions dans ce domaine;
- la mise sur pied d'un système visant à informer les employés sur les postes vacants à court et à long terme afin de mieux les aider à établir leur plan de carrière;
- une plus grande souplesse dans la détermination des zones de concours à partir de critères précis tels que l'expérience passée dans la dotation de postes semblables et la participation des groupes sous-représentés;
- l'établissement de relations contractuelles avec la Commission dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficience du recrutement externe;
- un projet pilote en collaboration avec le Centre de psychologie du personnel de la Commission afin de trouver le moyen d'évaluer les candidats au regard des exigences fondamentales pour ne retenir que les plus qualifiés.

Elle a aussi donné son accord à un décret d'exclusion pour l'emploi de personnel temporaire. Travaux publics Canada continue à mettre au point des politiques afin d'assumer des pouvoirs de dotation supplémentaires. Lorsque le cadre stratégique sera en place, les nouvelles dispositions touchant à la délégation entreront en vigueur.

Exclusions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Exclusions générales

L'article 39 de la *Loi* autorise la Commission de la Fonction publique à soustraire aux dispositions de la *Loi* toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes si cela correspond aux meilleurs intérêts de la Fonction publique et s'il n'est pas praticable d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Voici pour 1982 les exclusions décrétées en vertu de l'article susmentionné.

- Décret du Conseil privé n° 125 en vigueur à compter du 14 janvier 1982
  La Commission a exclu de l'application des articles 10 (mérite) et 21 (appels) de la *Loi* certains employés d'Affaires extérieures Canada au sein de la catégorie du soutien administratif ou de la catégorie de l'exploitation appelés à remplir temporairement les fonctions d'un poste de permutant dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste qu'ils occupent.

- Décrets du Conseil privé n° 211, n° 2681 et n° 3972 en vigueur à compter du 21 janvier 1982, du 3 septembre 1982 et du 23 décembre 1982 respectivement
  La Commission a exclu de l'application de l'alinéa 21 b) (appels) de la *Loi*, 426 fonctionnaires nommés pour une période déterminée et comptant cinq années de service continu afin de les nommer sans concours pour une période indéterminée à des postes de même niveau, de même groupe et de même catégorie. Similairement, les postes de leur nouvelle nomination ont été soustraits à l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2), et 37(3) et (4) affectant les bénéficiaires de priorité.

- Décret du Conseil privé n° 941 en vigueur à compter du 25 mars 1982
  Dans le but de faciliter les nominations nécessaires à la réorganisation d'Industrie et Commerce, d'Expansion économique régionale et du département d'État au Développement économique, la Commission a soustrait de l'application des articles 29, 30, et 37 de la *Loi* tous les postes de ces deux ministères et de ce département d'État pour une période de deux ans. En outre, a été exclu de l'application de l'article 21 (appels) de la *Loi*, tout employe de ces ministères ou de ce département qui est nommé à un poste dans ces mêmes ministères ou département pour lequel le maximum de l'échelle de traitement n'excède pas celui du poste qu'il occupait avant cette nomination.

- Décret du Conseil privé n° 942 en vigueur à compter du 25 mars 1982
  La Commission a exclu de l'application de la *Loi* tous les postes et les employés du personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, soit les employés des économats des bases militaires, des associations récréatives et des mess.

- Décret du Conseil privé n° 1015 en vigueur à compter du 1er avril 1982
  La Commission a exclu de l'application de la *Loi* toutes les personnes employées pour une période déterminée de cinq mois ou moins au cours de la période commençant le 1er avril 1982 et se terminant le 30 septembre 1982, dans le cadre des Programmes de formation et d'exercices–Soutien civil de la Défense nationale.

- Décret du Conseil privé n° 2897 en vigueur à compter du 22 septembre 1982
  La Commission a exclu de l'application des articles 29, 30 et 37 de la *Loi*, pour une période de deux ans, certains postes d'Affaires extérieures Canada auxquels sont nommés des employés d'Expansion économique régionale et d'Industrie et Commerce. Elle a aussi exclu de l'application de l'article 21 (appels) de la *Loi*, tout employé d'Expansion économique régionale ou d'Industrie et Commerce qui est nommé à un poste d'Affaires extérieures Canada pour lequel le maximum de l'échelle de traitement n'excède pas celui du poste qu'il occupait avant sa nomination.

- Décret du Conseil privé n° 3973 en vigueur à compter du 23 décembre 1982
  La Commission a exclu pour deux ans de l'application du paragraphe 12(2) de la *Loi* (distinction injuste fondée sur le sexe), 20 postes du groupe Services correctionnels (agents d'unités résidentielles) de la catégorie de l'exploitation au sein de Service correctionnel Canada afin de mettre sur pied un programme spécial destiné à diminuer les préjudices que subissent les femmes quant à leur emploi comme agentes correctionnelles.

- Décret du Conseil privé n° 3974 en vigueur à compter du 23 décembre 1982
  La Commission a exclu de l'application de la *Loi* toutes les personnes emplcyées pour une période déterminée d'au plus cinq mois, au cours de la période commençant le 1er janvier 1983 et se terminant le 31 décembre 1983, dans le cadre des Programmes de formation et d'exercices–Soutien civil de la Défense nationale.

Exclusions particulières

La Commission a de plus soustrait 22 personnes aux dispositions de la *Loi* afin de les nommer à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent. Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de l'intéressé à un autre poste, qu'il relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
20	1982-01-12 à 1983-01-12	de Montigny Marchand	Sous-ministre de la politique étrangère aux Affaires extérieures
22	1982-01-12 à 1983-01-12	Robert Johnstone	Sous-ministre du commerce international et coordonnateur des relations économiques internationales
25	1982-02-08 à 1983-02-08	Gérard Veilleux	Secrétaire associé du département d'État au Développement économique
27	1982-01-12 à 1983-01-12	Gordon Ritchie	Sous-ministre associé de l'Industrie et du Commerce et de l'Expansion économique régionale
212	1982-01-25 à 1983-01-25	René Chartier	Secrétaire de presse du gouverneur général
747	1982-02-08 à 1982-06-30	Clay Gilson	Représentant fédéral en matière de capacité ferroviaire dans l'Ouest
943	1982-03-25	Peter Riben	Chef de la lutte contre l'infection (poste bilingue) à Santé et Bien-être social
1144 2520 3266	1982-05-01 à 1982-09-01 1982-09-01 à 1982-10-01 1982-10-01 à 1982-12-01	John Edwards	Conseiller spécial auprès du Bureau du Conseil privé
1360	1982-05-06 à 1983-05-01	Patrick Reid	Commissaire général de Transpo '86
1494	1982-05-13 à 1983-08-11	Thomas McLeod	Conseiller spécial auprès du ministre des Finances
1496	1982-02-26 à 1983-04-20	Bernard Drabble	Sous-ministre associé des Finances
1498	1982-05-10 à 1983-05-10	Douglas Love	Coordonnateur fédéral du développement économique
1500	1982-04-30 à 1983-04-30	Bruce Rawson	Coordonnateur fédéral du développement économique

Exclusions particulières (suite)

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
1930	1982-09-02 à 1983-09-02	Alban Garon	Sous-ministre associé de la Justice
2070	1982-05-28 à 1982-10-31	Sydney Williams	Conseiller aux audiences publiques du Conseil national de commercialisation des produits agricoles
2224	1982-07-22 à 1982-12-31	Louis Applebaum	Coprésident du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale
2226	1982-07-22 à 1982-12-31	Jacques Hébert	Coprésident du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale
2452	1982-09-01 à 1983-09-01	Thomas D'Arcy Finn	Chef du Groupe de la planification des mesures transitoires en vue de l'établissement d'une agence de sécurité et de renseignements
2518	1982-08-19 à 1982-09-01	F.E. Gibson	Chef du Groupe de la planification des mesures transitoires en vue de l'établissement d'une agence de sécurité et de renseignements
2519	1982-08-07 à 1983-08-07	Paul Labbé	Directeur de l'Office canadien pour un renouveau industriel
3268	1982-11-01 à 1983-03-01	C.R. Nixon	Conseiller spécial auprès du sous-ministre de la Défense nationale
3561	1982-10-01 à 1983-10-01	Donald D. Tansley	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Pêches et Océans

Congés autorisés pour fins d'activités politiques

En vertu des dispositions de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, tout fonctionnaire désireux de se porter candidat à des élections fédérales, provinciales ou territoriales doit présenter à la Commission de la Fonction publique une demande de congé sans traitement. Ayant sollicité l'avis du sous-chef, la Commission accordera le congé si elle « est d'avis que, par rapport à la Fonction publique, l'efficacité de l'employé dans le poste qu'il occupe alors n'aura pas à souffrir du fait qu'il aura été candidat à une élection . . . »

En 1982, la Commission a été saisie de cinq demandes de congé en vertu de l'article 32 de la *Loi*, toutes en provenance de fonctionnaires désireux de se porter candidats à des élections provinciales ou territoriales. Quatre ont été agréées. Une provenait d'un fonctionnaire des Affaires indiennes et du Nord canadien, une autre d'un fonctionnaire d'Agriculture Canada et deux de fonctionnaires d'Emploi et Immigration Canada.

Révocations de nominations

La *Loi* prévoit la révocation de nominations dans trois circonstances :

- en vertu de l'article 6, lorsque la nomination est faite en vertu d'une délégation de pouvoirs et que la Commission estime que la personne nommée ne possède pas les qualités requises pour exercer les fonctions du poste ou lorsque la nomination contrevient aux conditions visées par la délégation. Cependant, la Commission ne peut révoquer une nomination faite au sein de la Fonction publique que sur la recommandation à cet effet d'un comité d'enquête;
- en vertu de l'article 21, lorsqu'un appel interjeté au sujet d'une nomination est accueilli;
- en vertu de l'article 41, lorsqu'il ressort d'une enquête qu'un fonctionnaire a été mêlé à des pratiques frauduleuses.

En 1982, treize nominations ont été révoquées par la Commission. Deux d'entre elles l'ont été en vertu de l'article 6, dont une concernait une personne qui ne faisait pas partie de la Fonction publique. Neuf nominations faites à la suite de concours restreints ont été révoquées en vertu de l'article 21. Deux nominations ont été révoquées en vertu de l'article 41.

6 Vérification

Conformément à ses responsabilités en matière de vérification de l'application du principe du mérite dans la Fonction publique, la Direction générale de la vérification a effectué 13 vérifications et examens de la dotation (V.E.D.) ainsi que 15 postvérifications, convoqué 15 fois le Comité consultatif de la délégation et effectué trois études spéciales en 1982.

Aperçu des constatations

Bien qu'il se produise encore des situations où l'application du principe du mérite puisse être compromise, l'attitude à l'égard du programme de V.E.D. et du processus de dotation est aujourd'hui plus positive. D'ailleurs, la qualité des plans de redressement adoptés par suite des V.E.D. et les améliorations constatées dans les ministères au cours des postvérifications en témoignent. Lorsque les améliorations apportées sont insuffisantes ou que la situation justifie un examen plus poussé, des conditions ou objectifs particuliers s'ajoutent aux instruments de délégation.

Quoique cette façon de procéder ait contribué à l'amélioration des méthodes de dotation, les situations décrites ci-après persistent malgré tout.

- Un ensemble trop restreint d'outils et de techniques de sélection est généralement utilisé. De nombreux ministères se servent rarement des appréciations de rendement, de la vérification des références ou de méthodes autres que les entrevues de sélection. Afin de remédier à la situation, les instruments de délégation mentionnent un éventail plus vaste d'outils et de techniques de sélection.

- Il y a manque d'uniformité dans l'application de la rémunération provisoire et des nominations intérimaires. Même s'il y a eu amélioration depuis la modification de l'article 25 du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* et la publication d'un bulletin sur les nominations intérimaires, on constate encore des lacunes en ce qui concerne la rémunération provisoire et les nominations intérimaires rétroactives, les délais d'appel et les interruptions injustifiées de la rémunération provisoire. La Direction générale des programmes de dotation prévoit améliorer la situation en excerçant un contrôle plus grand et en donnant des explications plus détaillées sur l'utilisation appropriée de cet outil.

- Les programmes d'égalité d'accès à l'emploi sont plus ou moins efficaces selon le ministère, bien que la plupart d'entre eux aient maintenant un tel programme et que la présence des autochtones, des femmes et des handicapés se soit accrue. Les programmes qui connaissent le plus de succès sont caractérisés par des plans précis complètement intégrés à la planification générale des ressources humaines, une mise en évidence poussée, une sensibilisation et un engagement à tous les niveaux.

- En dépit du fait que de nombreux ministères se sont grandement améliorés sur le plan du recours aux nominations pour une période déterminée, quelques-uns continuent d'utiliser ce type de nomination de façon injustifiée. Notons à titre d'exemples, l'utilisation de stages probatoires supplémentaires, les reconductions répétées, les demandes de présentation de candidats nommément désignés et le nombre disproportionné de nominations pour une période indéterminée d'employés nommés pour une période déterminée. Ces cas ont été portés à l'attention du Secrétariat du Conseil du Trésor afin de le tenir au courant.

- Les documents de dotation sont de qualité inégale. Bien que pour la plupart des activités de dotation les énoncés de qualités soient bien rédigés, les guides de cotation et les rapports des jurys de sélection présentent généralement des lacunes, en particulier pour ce qui est des concours publics et des sélections qui ne sont pas soumises aux concours. Le perfectionnement du Programme d'accréditation des agents de dotation, la formation donnée aux gestionnaires organiques et la mise en œuvre de mécanismes de contrôle plus perfectionnés devraient apporter des améliorations.

- Les agences de personnel temporaire sont souvent utilisées à mauvais escient. Dans de nombreux cas, la période de huit semaines est dépassée sans l'autorisation du sous-ministre, les contrats sont résiliés pour des motifs artificiels, le recours aux agences est automatique lorsqu'il s'agit d'affectations de courte durée, des employés recrutés par le biais d'agences se voient offrir des nominations pour une période déterminée et les agents de dotation n'ont aucun contrôle sur le recours aux agences de personnel temporaire. Ces irrégularités ont été portées à l'attention de la Direction de la politique administrative du Secrétariat du Conseil du Trésor (S.C.T.) qui a communiqué avec les ministères concernés.

- Les marchés de services personnels donnent souvent lieu à l'établissement de relations « employeur-employé », de sorte que le travail faisant partie des fonctions permanentes d'un ministère est effectué par des contractuels. De plus, ces marchés se traduisent souvent par des politiques, procédures et mécanismes de contrôle non appropriés. La Direction de la politique administrative du S.C.T. a également donné suite à ces irrégularités.

Bien que les deux dernières situations décrites aient des effets directs sur la dotation, elles sont du ressort du Conseil du Trésor.

La plupart des ministères ont cherché à améliorer l'efficience de leurs activités de dotation et un nombre accru de ministères ont mis l'accent sur le contrôle et la vérification internes de la dotation. La qualité et la quantité des renseignements bilingues sur la dotation et la fréquence des communications avec les candidats dans leur première langue officielle se sont également améliorées, pour ce qui est des postes bilingues.

Délégation des pouvoirs de dotation

Conformément à la décision de la Commission de confier aux ministères une plus large part de responsabilités en ce qui a trait à la dotation et à la gestion des carrières, la structure de la délégation a été modifiée et les instruments de délégation sont maintenant renouvelés pour une période indéterminée. Les délais entre les vérifications et examens de la dotation varient d'un à trois ans selon la performance du ministère. Lors de son examen de la performance des ministères, le Comité consultatif de la délégation a recommandé, dans environ 55 % des cas, que la prochaine vérification n'ait lieu que dans trois ans. Toutefois, plusieurs cas justifient une intervention dans un an et un cas exige des sanctions précises entre temps.

Au moment de leur reconduction, les instruments de délégation sont adaptés aux besoins des ministères et intègrent les objectifs ministériels élaborés notamment à partir des lacunes relevées à la vérification. Les activités de dotation d'un ministère, en l'occurrence Travaux publics Canada, sont apparues si positives que la Commission a décidé de mettre à l'épreuve un instrument de délégation fait sur mesure. Cet instrument, qui constitue en soi un projet pilote, permettra au ministère d'adopter la méthode la plus souple qu'autorisent la *Loi* et le *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Méthodes de vérification

L'évolution de la gestion de la dotation et du personnel dans la Fonction publique a entraîné des changements dans les méthodes de vérification. Une partie de ces modifications a trait à la préparation en vue des vérifications intégrées de la gestion du personnel. La Commission a été investie du pouvoir d'effectuer ces vérifications dans trois ententes intervenues avec le Conseil du Trésor, soit celles portant sur la vérification de la gestion du personnel, sur la vérification des marchés de services personnels et sur le programme des langues officielles dans la Fonction publique.

Comme la réduction du fardeau administratif des ministères constitue l'un des objectifs des vérifications intégrées, la Commission assurera, dans la mesure du possible, la coordination de ces activités avec celles des groupes de vérification interne des ministères. Cette coordination devrait permettre à la Direction générale de la vérification de réduire le nombre de vérifications sur place et la quantité de ressources requises.

Le Bureau du Contrôleur général (B.C.G.) a mis à jour et révisé les lignes directrices concernant la vérification. Celles-ci formeront la base d'un nouveau guide de vérification qui sera établi en 1983 à l'intention des ministères et des organismes.

Des lignes directrices concernant les vérifications intégrées de la classification, de la rémunération, des relations du travail et des langues officielles ont également été élaborées de concert avec le B.C.G. et le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui les ont approuvées. Elles seront mises à l'essai au cours de la première vérification de la gestion du personnel qui aura lieu en 1983.

Études spéciales

La Direction générale de la vérification a effectué trois études spéciales en 1982. Elles portaient sur l'emploi d'étudiants pendant l'été, la Société canadienne des postes et le décret d'exclusion de 1982 concernant le soutien civil de la Défense nationale.

Selon le rapport sur les programmes d'emploi d'été pour étudiants, axés sur la carrière ou non, ces programmes sont perçus et utilisés principalement comme moyen de créer des emplois d'été. Or, les vérificateurs en sont venus à la conclusion qu'en tant que tels, ils étaient efficaces. Parmi les observations des vérificateurs, on note la nécessité d'améliorer les communications et la coordination entre les ministères, le Secrétariat du Conseil du Trésor, Emploi et Immigration Canada et la Commission. De plus, le rapport recommande l'évaluation des Programmes d'emploi d'été axés sur la carrière afin de comparer leur efficacité à celle des autres programmes d'emploi d'été.

L'étude portant sur la Société canadienne des postes avait pour but de vérifier si les employés admissibles étaient au courant des droits que leur confère la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et si ces droits leur étaient accordés. L'étude a permis de conclure que la Société avait informé ses employés de façon satisfaisante et qu'elle s'acquittait de ses responsabilités de façon appropriée. Par suite de cette étude, des améliorations ont été apportées à l'affichage des avis de concours et de droits d'appel.

La vérification spéciale effectuée à la Défense nationale portait sur la mise en œuvre d'un décret excluant de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour une période de cinq mois, les personnes employées par la Défense nationale dans le cadre des Programmes de formation et d'exercices—Soutien civil. La Commission considérait ce décret comme une façon de mettre à l'essai son principe d'emploi temporaire visant à donner aux gestionnaires plus de latitude dans le domaine de la dotation. Il s'agit du premier décret du genre à être promulgué.

La vérification a montré que la Défense nationale avait fait des efforts consciencieux pour appliquer le décret. Les vérificateurs ont également identifié les mesures qu'il faudrait prendre pour améliorer l'administration et prévenir les problèmes. On a conclu que les décrets d'exclusion peuvent contribuer à réduire les exigences juridiques et administratives imposées aux ministères qui doivent procéder à des nominations pour de courtes durées.

Ce que réserve l'avenir

Conformément à son engagement de faire évoluer le principe du mérite, la Commission a mis au point un système de vérification de la gestion de la dotation dans la Fonction publique. De 1967 à 1977, les pouvoirs de dotation furent délégués de façon uniforme à tous les ministères. En 1979, la structure de la délégation était modifiée, par suite du premier cycle de vérification et examen de la dotation. En 1980, une nouvelle structure, adaptée aux besoins des ministères, était élaborée et en 1982, la Commission autorisait la réalisation aux Travaux publics d'un projet pilote qui conférait à ce dernier un instrument de délégation distinct. C'est en tenant compte de toutes ces modifications que la Commission prévoit effectuer sa première vérification intégrée de la gestion du personnel à Pêches et Océans en 1983.

7 Appels et enquêtes

Les appels et les enquêtes permettent aux fonctionnaires et aux personnes postulant un emploi à la Fonction publique de s'assurer que les décisions concernant les nominations ont été faites conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et au principe du mérite, et qu'ils ont été traités avec équité et impartialité. Pour faciliter l'accès aux procédures d'appel et d'enquête, la Commission a regroupé, en 1977, toutes ses responsabilités à cet égard sous une seule direction générale, appelée Direction générale des appels et enquêtes.

Depuis sa mise sur pied, la direction générale a constaté que la nécessité de faire appel à un organisme central diminue lorsque les ministères favorisent un climat de confiance. Les candidats à un poste de la Fonction publique ne devraient pas avoir à s'adresser à un organisme distinct pour connaître les raisons pour lesquelles ils ont échoué à un concours. Conformément à la politique de la Commission, c'est aux ministères qu'il incombe de fournir aux candidats des renseignements complets sur les activités de dotation qui ont été déléguées. De la même façon, les employés qui estiment que leur droit à un traitement juste et non discriminatoire a été brimé devraient pouvoir obtenir reglement de leurs plaintes dans leur propre ministère. Toutefois, les employés peuvent soumettre leurs appels comme leurs plaintes à la Direction générale des appels et enquêtes, s'ils ne sont pas satisfaits de la décision de leur ministère ou si la question soulevée nécessite une révision par un organisme indépendant.

Appels

En 1982, le nombre d'appels a diminué de 17,8 % par rapport à 1981, passant de 3 511 à 2 885. Le nombre des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel a également baissé, passant de 1 800 en 1981 à 1 644 en 1982.

Sur les 2 885 appels interjetés en 1982, 2 813 l'étaient à l'égard des méthodes de sélection en vertu de l'article 21 de la *Loi* et 72, à l'égard des recommandations de renvoi ou de rétrogradation en vertu de l'article 31 de la *Loi*. Le pourcentage des appels accueillis dans le premier cas s'est maintenu à 13,6 % en 1981 et en 1982.

Le nombre de décisions rendues par les comités d'appel cette année a diminué de 15,3 % par rapport à 1981. Il est passé de 1 655 à 1 402 et sur ce nombre 999 décisions, soit 71,3 %, ont été rendues dans les dix jours ouvrables qui ont suivi l'audition. Il a fallu par ailleurs, au Bureau du greffier, 18 jours ouvrables en moyenne après la date d'expiration du délai d'appel pour fixer la date de l'audition, comparativement à 22 jours ouvrables, en moyenne, en 1981.

Au cours des dernières années, le nombre d'appels a varié. Il est difficile d'en préciser toutes les raisons. Cependant, il est probable qu'une partie de la baisse enregistrée en 1982 soit attribuable à la politique de la Commission sur la divulgation des renseignements aux candidats, au programme de restriction qui a entraîné une diminution du nombre de méthodes de sélection, et au fait que les employés des Postes ne sont plus régis par la *Loi*.

Comités d'appel

La Commission a la responsabilité d'appliquer les critères énumérés dans la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* en vue de l'établissement des comités d'appel. Les procédures concernant les plaintes pouvant mener à un appel ont récemment été révisées, étant donné que des comités d'appel ont parfois été établis alors que les circonstances ne le justifiaient pas. La Commission a donc arrêté les conditions préalables à l'établissement d'un comité d'appel :

- S'il s'agit de la nomination ou de la nomination proposée d'un fonctionnaire à la suite de la tenue d'un concours restreint, l'appel doit être interjeté par un candidat non reçu dans les délais fixés par la Commission.

- S'il s'agit de la nomination ou de la nomination proposée d'un fonctionnaire par voie de sélection sans concours, la personne qui désire faire appel doit obtenir au préalable un avis de la Commission affirmant que ses chances d'avancement ont été amoindries. L'appel doit également être interjeté dans les délais fixés par la Commission.

- Dans le cas d'un renvoi ou d'une rétrogradation, le sous-chef doit faire une recommandation à la Commission, l'employé doit en être informé par écrit et interjeter l'appel dans les délais fixés par la Commission.

Il va sans dire que des cas ambigus continueront de se présenter, mais la Commission les étudiera un par un. Toutefois, les conditions énumérées ci-dessus devraient assurer le traitement équitable des plaintes et l'établissement de comités d'appel lorsque les circonstances le justifient.

Décisions des comités d'appel

On trouvera dans les paragraphes qui suivent deux résumés de décisions rendues par des comités d'appel en 1982. Le premier a trait aux politiques sur les langues officielles et le second au droit de la gestion d'établir l'expérience requise pour un poste.

Valentine, P.
(82-21-NHW-7)

Bien qu'elle se soit classée première relativement aux autres qualités requises, l'appelante n'a pas été jugée qualifiée parce qu'elle ne répondait pas aux exigences linguistiques du poste et qu'elle n'a pu y être temporairement soustraite, aux termes du *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique*. Pour être soustraite aux exigences linguistiques, il lui aurait fallu démontrer son aptitude à acquérir la connaissance et l'usage du français au niveau de compétence requis dans les délais autorisés, ce qui lui aurait permis d'être admissible aux cours de langue dispensés aux frais de l'État. Elle n'a pu le faire.

L'appelante a prétendu qu'en raison des politiques sur les langues officielles et des méthodes adoptées par la Commission pour évaluer l'aptitude linguistique, il lui était pratiquement impossible, ainsi qu'à d'autres employés se retrouvant dans le même cas, de devenir admissible à un cours de langue et d'être nommée à un poste pour lequel elle était par ailleurs qualifiée. Le Comité d'appel a statué que la politique sur les langues officielles ayant trait à l'évaluation de l'aptitude linguistique n'était ni déraisonnable ni injuste. Selon le Décret d'exclusion, certaines personnes peuvent être soustraites aux exigences linguistiques d'un poste et la Commission a adopté, pour appliquer ce décret, une méthode qui fonctionne de façon appropriée.

Mazur, M.
(82-21-AGR-4X)
Après avoir examiné l'énoncé de qualités relatif au poste à pourvoir, on a jugé que le candidat dont on proposait la nomination était la seule personne qui, dans la zone de concours, répondait aux exigences fondamentales du poste. Le ministère a donc proposé et la Commission a accepté que le candidat soit muté au poste. Celui-ci occupait alors un poste identique, mais pour une période déterminée.

Les avis de droit d'appel ont été affichés. Lorsqu'il a reçu le document d'appel de l'appelant, le ministère lui a fait subir une entrevue et a constaté qu'il ne possédait pas l'expérience voulue. L'appelant a prétendu que le ministère avait eu tort de ne pas prendre en considération ses qualités qui avaient été cotées. Il a estimé que le jury de sélection aurait dû conclure qu'il possédait une vaste expérience, étroitement liée à la nature et aux fonctions du poste en question.

S'appuyant sur des décisions de la Cour fédérale qui confirmaient le pouvoir du gestionnaire ministériel de déterminer l'expérience requise pour un poste, le comité d'appel a statué que l'expérience requise en l'occurrence et la décision du jury de sélection selon laquelle l'appelant ne répondait pas à cette exigence étaient parfaitement raisonnables. L'appel a donc été rejeté.

Jugements de la Cour fédérale
Procureur général du Canada c. Sharpe et al
138 D.L.R. (3d) p. 159

Le comité d'appel a accueilli un appel de la mutation d'une employée à un poste semblable au sien, mais dans une autre ville, alors qu'il y avait déjà une liste d'admissibilité visant à pourvoir à ce poste. Le nom de l'employée ne figurait pas et ne pouvait figurer sur cette liste d'admissibilité. La Cour d'appel fédérale a été saisie de deux questions :

- Lorsqu'une liste d'admissibilité est établie afin de pourvoir à des postes, un employé dont le nom n'y figure pas peut-il être muté à un de ces postes et avoir ainsi préséance sur les personnes dont le nom y est inscrit ?

- Subsidiairement, la mutation projetée était-elle une nomination ?

La Cour a décidé que dès qu'un concours est tenu conformément à la *Loi* et qu'une liste d'admissibilité est établie afin de pourvoir à certains postes vacants dans un district au fur et à mesure qu'ils se présentent, la liste ne peut être ignorée en comblant un poste par une personne qui n'a pas concouru et qui ne pouvait le faire.

La Cour a donc conclu que le comité d'appel n'avait pas commis d'erreur en décidant que le poste aurait dû être offert aux personnes dont le nom figurait sur la liste, selon l'ordre du mérite. La Cour a alors jugé inutile de se prononcer sur la question de savoir si la mutation constituait une nomination.

Procureur général du Canada c. Greaves et al
[1982] 1 C.F., p. 806

Le comité d'appel a accueilli l'appel d'une nomination sans concours entendu aux termes de l'alinéa 21 b) de la *Loi*, ayant décidé que la sélection allait à l'encontre du principe du mérite puisque les qualités des autres personnes n'avaient pas été prises en considération.

Un juge de la Cour d'appel fédérale a affirmé que les exigences du principe du mérite sont toujours les mêmes. Elles ne varient pas selon la méthode de sélection choisie. Ce principe signifie qu'il faut trouver les personnes les plus aptes à remplir les différents postes de la Fonction publique.

Un autre juge était d'avis que le principe du mérite a été conçu pour faire plus que simplement assurer la nomination de personnes qualifiées. Il a pour objet de trouver les personnes les mieux qualifiées parmi celles qui sont disponibles. Il découle de l'article 21 de la *Loi* que dans le cas d'une sélection sans concours, les qualités du candidat doivent être comparées à celles des personnes dont les chances d'avancement seraient amoindries du fait de sa nomination. En pratique, ces personnes peuvent être identifiées avant qu'un choix ne soit fait, et si un oubli était fait à cet égard, il pourrait subséquemment y être remédié.

La Cour a donc établi que le comité d'appel avait eu raison d'accueillir l'appel étant donné que les qualités du candidat reçu n'avaient jamais été comparées à celles des autres personnes.

Enquêtes

Le nombre de plaintes présentées à la Direction des enquêtes en 1982 s'est accru de 5 % par rapport à 1981, soit 897 en 1982 contre 857 en 1981. Cette augmentation s'est produite malgré le fait que les employés des Postes ne sont plus régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

La Direction a réglé 524 cas au cours de l'année, soit 23 % de plus que l'année précédente. En 1982, 19 % des cas étaient fondés, 53 % ne l'étaient pas et 28 % ont été réglés autrement.

Plusieurs cas d'importance particulière sont résumés ci-dessous. Ils représentent un échantillon des cas soumis

pour enquête en 1982 et indiquent l'équilibre qui doit être maintenu entre les droits des employés et ceux de la gestion.

Dans le premier cas, un cadre d'un organisme a contesté le bien-fondé de son renvoi en cours de stage. Le cas a fait l'objet d'une enquête et le renvoi a été jugé fondé, mais un certain nombre de recommandations ont été faites à l'organisme au sujet du manque de communication qui, comme l'a révélé l'enquête, existait entre la gestion supérieure et les services du personnel. L'absence de politiques et de procédures appropriées concernant de tels renvois a également été constatée et des mesures correctives ont été recommandées.

Le second cas concerne une enquête menée au sujet du prétendu retrait d'une offre d'emploi. Il a été établi que les pratiques de dotation adoptées par le ministère, y compris ses méthodes de publication des offres d'emploi, de détermination des zones de concours et de sélection allaient à l'encontre des politiques, des procédures et des critères de sélection de la Commission. La tenue d'un nouveau concours a été demandée et il a été recommandé au ministère de remédier aux lacunes constatées.

Dans un autre cas, un employé nommé pour une période déterminée s'est plaint de ce que sa période d'emploi n'ait pas été prolongée et qu'il ait été jugé inapte à occuper le poste, malgré la bonne cote que lui avait attribuée son superviseur. L'enquête a révélé qu'en raison du casier judiciaire de l'employé, le ministère ne pouvait le réembaucher à moins qu'il n'ait obtenu un pardon. L'organisme compétent ne pouvait toutefois le lui accorder que s'il prouvait qu'un emploi permanent lui avait été offert. La Direction des enquêtes a agi à titre de médiatrice et a pris des dispositions pour que le ministère et l'organisme clarifient la situation de l'employé. Ce dernier a obtenu le pardon et son nom a été placé sur une liste d'admissibilité afin qu'il puisse être nommé au prochain poste vacant pour lequel il sera jugé qualifié.

Dans le dernier cas, un employé nommé pour une période déterminée s'est plaint d'avoir été remercié avant la date où sa période d'emploi aurait normalement dû prendre fin. L'enquête a révélé que la cessation d'emploi constituait une mise en disponibilité injustifiée. Le ministère a accepté de réviser sa politique concernant la cessation d'emploi des employés nommés pour une période déterminée et le plaignant a reçu une compensation pour son manque à gagner.

Antidiscrimination

En 1982, la Direction de l'antidiscrimination a reçu 329 plaintes contre 305 en 1981, soit une augmentation de 8 %. Elle a examiné 505 cas par rapport à 426 l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 19 %, et elle a fermé 233 dossiers d'enquête comparativement à 170 en 1981, soit une augmentation de 37 %. La plupart des plaintes pour discrimination concernaient dans l'ordre, comme en 1981 :

- la race, la couleur et l'origine nationale,
- le sexe,
- l'âge, et
- une incapacité.

On trouvera ci-dessous un échantillon des plaintes que la Direction a traitées en 1982.

Une employée a soutenu que la gestion avait fait preuve, à son endroit, de discrimination fondée sur l'âge et le sexe, en plus de l'avoir harcelée et forcée à accepter une rétrogradation volontaire. Une enquête a révélé que son rendement avait été jugé entièrement satisfaisant. Toutefois, son taux d'erreur dans le traitement de documents avait soulevé des inquiétudes et son travail avait été contrôlé pendant six semaines. Son taux d'erreur s'était alors rapproché de celui des autres employés, mais en dépit de cette amélioration, la gestion avait indiqué à l'employée qu'elle serait rétrogradée pour incompétence à moins qu'elle ne demande une rétrogradation volontaire. L'employée a par la suite été atteinte d'une incapacité l'empêchant d'exercer ses fonctions.

La Direction de l'antidiscrimination a accueilli sa plainte étant donné qu'aucun autre employé n'avait été traité de la même façon, que les procédures normales n'avaient pas été suivies et que les motifs de la rétrogradation étaient insuffisants. Elle a bénéficié d'une réinstallation avec effet rétroactif, plein salaire et avantages sociaux jusqu'à la cessation de l'emploi. De plus, la gestion s'est engagée à lui redonner son emploi et à la réinstaller ailleurs lorsqu'elle pourrait travailler.

Dans un autre cas, une employée s'était plainte parce qu'à son avis on lui avait refusé une promotion pour des motifs de discrimination fondés sur le sexe et le niveau de classification. L'enquête a révélé que l'employée, de niveau CR-4, s'était classée première sur la liste d'admissibilité établie par suite d'un concours restreint à un poste de AS-4. Sans publier les résultats, le ministère a annulé le concours sous prétexte que les critères de présélection étaient trop restrictifs et les questions de l'entrevue, insatisfaisantes. Après avoir examiné attentivement tout le déroulement du concours, la Direction a conclu que les motifs de l'annulation du concours étaient insuffisants et que le ministère avait outrepassé sa compétence en annulant un concours après avoir établi une liste d'admissibilité valide.

La Direction n'a pas retenu la plainte pour pratique discriminatoire fondée sur le sexe, mais a convenu que la plaignante s'était vu refuser une nomination parce que le ministère ne consentait pas à ce qu'elle soit promue du niveau CR-4 au niveau AS-4. En vertu du règlement auquel on est parvenu, un droit d'appel a été accordé à tous les candidats non reçus et la plaignante a obtenu une nomination rétroactive au jour où elle aurait dû être nommée.

La formation des fonctionnaires

8 Formation linguistique

Deux faits saillants ont marqué les activités cette année : une entente entre le Conseil du Trésor et la Commission sur le Programme des langues officielles dans la Fonction publique, plus particulièrement sur le partage des rôles et responsabilités en matière de formation linguistique, et la mise en œuvre de certaines modifications apportées en 1981 aux politiques sur les langues officielles.

Partage des responsabilités

Selon l'entente intervenue entre les deux organismes, le Conseil du Trésor est responsable essentiellement de l'élaboration des objectifs, des politiques et des lignes directrices ainsi que du contrôle des activités de formation linguistique, alors que l'organisation et la mise en œuvre des activités ont été déléguées à la Commission. C'est donc à cette dernière qu'incombe la prestation des services de formation linguistique et d'aide technique et spécialisée.

Elle n'est pas la seule cependant à œuvrer dans ce domaine. Depuis 1977, le Conseil du Trésor a délégué progressivement aux ministères la responsabilité de la mise en œuvre des politiques sur les langues officielles, y compris la prestation de services internes de formation linguistique et le choix du pourvoyeur.

Étant donné que le Conseil du Trésor délègue des responsabilités à la fois à la Commission et aux ministères, il est important d'assurer une collaboration étroite entre les parties concernées afin de mieux planifier les activités de formation linguistique et de faire face à la demande accrue de services. Au cours des prochains mois, le Conseil du Trésor et la Commission verront à préciser les paramètres de la délégation et à mieux définir les responsabilités qui en découlent pour la Commission.

La Commission continuera toutefois à jouer un rôle de premier plan, d'une part parce qu'elle possède une vaste expérience de l'enseignement d'une langue seconde aux adultes, et d'autre part parce qu'elle est la seule à fournir certains services comme le Programme supérieur de formation linguistique, l'aide technique et spécialisée, et, pour fins de dotation ainsi que pour les cours de base continus offerts par la Commission, la détermination de l'aptitude à apprendre la langue seconde.

Mise en œuvre des politiques révisées de 1981

En 1982, les activités de la Commission ont été particulièrement influencées par deux modifications aux politiques du Conseil du Trésor : la nécessité de déterminer l'aptitude à apprendre la seconde langue pour les candidats à un poste bilingue doté de façon « non impérative » et l'attribution d'un rôle plus important aux gestionnaires et aux candidats dans le processus de la formation linguistique.

La première modification a entraîné une augmentation importante des demandes de détermination de l'aptitude. Les répercussions sur la dotation et les changements apportés au processus d'orientation sont examinés au chapitre 3.

La Commission a également mis au point un nouveau formulaire d'identification des besoins langagiers. A l'aide de ce formulaire, le gestionnaire - déjà responsable d'identifier les postes bilingues et d'établir le niveau de compétence requis - devra préciser avec l'employé les besoins de celui-ci en rapport avec l'usage prévu de la langue. La Commission sera alors en mesure d'adapter ses programmes de formation aux exigences des postes bilingues.

Programme supérieur de formation linguistique

Comme elle l'a annoncé dans son rapport annuel de 1981, la Commission a mis en œuvre cette année le Programme supérieur de formation linguistique. Ce programme a pour but d'augmenter le nombre d'employés bilingues possédant un niveau élevé de compétence dans leur seconde langue officielle. Les participants suivent des cours pendant quatre mois puis sont affectés à des tâches exigeant l'utilisation de leur deuxième langue officielle.

La sélection est rigoureuse. Sur 90 candidats présentés par 29 ministères, 49 seulement ont été retenus dont 31 anglophones et 18 francophones. La répartition était de 38 hommes pour 11 femmes, tandis que les groupes et niveaux professionnels des participants s'échelonnaient de AS-2 à EX-4.

En cette première année d'activités, le Programme supérieur a poursuivi l'élaboration d'un cadre pédagogique et a mis sur pied un centre de ressources pour l'apprentissage individuel. Tout en continuant à apporter des améliorations au contenu et à l'approche du cours, le programme compte implanter un système intégré d'évaluation des progrès des étudiants.

Inscriptions aux cours

Le nombre d'inscriptions aux cours de base continus à temps plein est demeuré stable en 1982 : 3 098 inscriptions par rapport à 3 017 en 1981. Quant aux inscriptions aux autres types de cours, elles ont connu une hausse sensible, passant de 7 775 en 1981 à 10 160 en 1982. Cette augmentation est due, entre autres, à une demande accrue de cours spéciaux et de cours du soir dans les régions et de cours d'anglais dans la Région de la capitale nationale.

Programme ministériel

La Commission offre, dans la Région de la capitale nationale, des cours de français à temps partiel* à près de 60 ministères, dans des locaux fournis par ces derniers. Un protocole d'entente avec chaque ministère ou groupe de ministères décrit la nature des services dispensés et les responsabilités des parties en cause.

Dans le but d'assurer une meilleure utilisation des ressources affectées à ce genre de cours et afin d'améliorer les résultats des étudiants, la Commission a haussé les

* Les cours d'anglais à temps partiel sont offerts dans la Région de la capitale nationale par le Programme régional de la Direction générale du programme de la formation linguistique

exigences d'admission. Désormais, les étudiants des cours de base doivent s'engager à suivre au moins huit heures de cours par semaine. Certains suivent jusqu'à 20 heures de cours par semaine.

Par ailleurs, les candidats aux cours de perfectionnement doivent démontrer qu'ils possèdent les connaissances nécessaires pour participer à ces cours. Enfin, la Commission a revu le contenu de l'ensemble des cours de perfectionnement afin de mieux répondre aux besoins des ministères.

9 Formation professionnelle

Cette année, la Commission a continué à dispenser des services de formation de haute qualité et des services de soutien à la formation, conformément à la politique du Conseil du Trésor et aux recommandations de son Conseil de formation du personnel. Ces services ont pour but de seconder les ministères dans leurs efforts pour répondre aux besoins de formation qui sont liés à l'emploi et jugés essentiels à l'amélioration des compétences professionnelles des fonctionnaires.

Prestation de cours et services d'aide à la formation

Depuis 1980, les 98 modèles de cours offerts par la Commission sont regroupés sous neuf thèmes qui représentent les domaines de connaissances requises selon les tâches exercées à la Fonction publique. Pendant la période visée par le rapport, 498 cours ont été donnés à plus de 10 200 participants. La liste suivante montre la répartition, en pourcentage, des cours donnés pendant 1981 et 1982, selon le domaine de connaissances :

	1981	1982
	%	%
Orientation en gestion	1,9	6,6
Théorie et pratiques de gestion	18,2	25,3
Informatique	11,3	17,7
Gestion des finances	13,4	16,7
Gestion du matériel	2,4	3,2
Systèmes du gouvernement	0,0	0,2
Gestion du personnel	20,5	27,1
Approche systémique à la formation	0,0	0,2
Perfectionnement individuel	32,3	3,0

Dans le domaine du perfectionnement individuel, un nouveau cours de préparation à la retraite a été mis sur pied à l'intention des cadres de direction et de gestion. Quatre-vingt-deux d'entre eux ont participé à l'un ou l'autre des quatre cours donnés en 1982 dans la Région de la capitale nationale. De plus, à la suite d'une entente avec les universités d'Ottawa et de Carleton, 11 cours de perfectionnement individuel ont été donnés le soir à 175 fonctionnaires fédéraux. Ces cours couvraient en particulier le domaine des communications orales et écrites.

Programmes d'orientation en gestion

C'est en novembre 1981 que l'on inaugurait les programmes d'orientation en gestion à l'intention des membres de la catégorie de la gestion. Depuis janvier 1982, 210 personnes ont participé au programme destiné aux cadres de gestion, 281 au programme destiné aux cadres de direction et 34 au programme destiné aux sous-ministres adjoints. Les modules d'enseignement sont constamment revus par l'équipe d'élaboration et modifiés au fur et à mesure. Des changements majeurs y seront apportés cependant, une fois que l'on connaîtra les résultats de l'analyse en cours concernant les tâches de la catégorie de la gestion ainsi que les réactions et les besoins futurs des ministères face à ces programmes.

Quant aux programmes d'orientation en gestion à l'intention des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs, qui deviendront obligatoires à partir d'avril 1984, ils ont été donnés à sept reprises à 161 fonctionnaires fédéraux. Vingt-huit ministères ont déjà fait l'acquisition de la documentation de ces deux programmes dans le but d'offrir leurs propres cours.

Programme pour les agents de formation

En 1982, la Commission a élaboré trois cours fondés sur l'approche systémique à la formation. Cette approche peut être définie essentiellement comme étant une méthode logique de grouper et de présenter dans l'ordre les différentes étapes de la formation. Elle a pour but de diviser en petites sections plus faciles à administrer un processus à la fois long et complexe, et de permettre au gestionnaire de disposer d'un plan détaillé de vérification.

Le cours intitulé *Tenue des activités en formation* a été offert en novembre à 24 participants représentant 3 différents ministères. Les deux autres cours : *Analyse et élaboration des activités de formation* et *Évaluation et validation des activités de formation* seront offerts à l'automne de 1983.

Contrôle de la qualité

Comme elle l'annonçait dans son rapport annuel de 1981, la Commission a mis sur pied une équipe responsable du contrôle de la qualité des cours, de l'analyse des tâches des différents niveaux de gestion et de la validation des cours. La première tâche de cette équipe a été la mise au point de l'approche systémique à la formation et la production d'un manuel de référence pour les ministères et organismes. Cette même équipe est à effectuer l'analyse des tâches de la catégorie de la gestion, des cadres intermédiaires et des superviseurs d'après un échantillonnage de 5 500 fonctionnaires sur une population d'environ 45 000.

À l'avenir, les cours de la Commission seront élaborés non seulement en fonction des tâches effectuées par la clientèle visée, mais aussi selon les principes de l'approche systémique à la formation. À l'heure actuelle, dix cours sont en voie d'être refaits selon cette approche. À cet égard, la Commission accuse un retard qui sera certes rattrapé en 1983.

Rentabilisation

Comme pour 1981, la Commission a réussi à équilibrer son budget en ce qui a trait aux opérations générales effectuées au titre du fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel. Cette situation favorable découle de l'adoption par les gestionnaires de mesures spéciales de contrôle des dépenses et de l'utilisation maximale des ressources humaines internes et des locaux disponibles. De plus, le Conseil du Trésor continue à engager des fonds supplémentaires pour la mise en œuvre d'activités dont les frais ne peuvent être intégralement recouvrés.

Projets spéciaux

La Commission, en collaboration avec le Conseil du Trésor, travaille actuellement à l'établissement de normes mesurables de rendement pour l'enseignant spécialisé et pour l'agent de personnel spécialisé en formation, ainsi qu'à la préparation d'un manuel de vérification des programmes ministériels de formation et de perfectionnement.

Gestion interne

Le budget de la Commission de la Fonction publique pour 1982/1983 (voir les graphiques 1, 2 et 3) prévoyait des dépenses de 106,8 M$ et un contingent de 2 607 personnes-années, comparativement à 97,2 M$ et 2 593 personnes-années en 1981/1982. L'augmentation nette de 9,6 M$ est attribuable à des dépenses supplémentaires de 9,7 M$ résultant de l'inflation, de 2,6 M$ résultant du transfert à la Commission de la responsabilité du programme Carrières Grand Nord qui relevait auparavant des Affaires indiennes et du Nord canadien et de 1,5 M$ au titre des frais de publicité pour le recrutement. Cette hausse a été compensée par une diminution de 3,7 M$ des crédits consacrés au fonctionnement de la Direction générale du perfectionnement et de 0,5 M$ des sommes affectées au Programme d'orientation des carrières. L'augmentation nette de 14 personnes-années s'explique principalement par le transfert à la Commission de la responsabilité du programme Carrières Grand Nord, allié à une réduction de l'effectif de la Direction générale du perfectionnement.

Méthodes de gestion

Au cours de l'année, des mesures ont été prises pour renforcer les méthodes de gestion interne de la Commission. Une politique de justification des ressources a été élaborée afin d'uniformiser davantage les méthodes de détermination des besoins en ressources à la Commission et d'établir des plans d'exploitation pluriannuels conformément aux exigences du Conseil du Trésor. La Commission a également participé au projet de réforme du Budget des dépenses et publié pour la première fois, au printemps de 1982, la partie III du Budget principal des dépenses (Plan de dépenses du programme).

Elle a en outre élaboré une politique d'évaluation de programmes qui tient compte du fait que les responsabilités de la Commission et du Conseil du Trésor dans le domaine de la gestion du personnel sont étroitement liées. De plus, à la fin de l'année, la Commission collaborait avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'évaluation de la planification et de la gestion de la formation linguistique.

Le Bureau du Contrôleur général (B.C.G.) a également procédé à un examen des systèmes et contrôles de gestion de la Commission dans le cadre du Programme de perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion. Il a recensé certaines méthodes de gestion interne de la Commission nécessitant des améliorations. La Commission avait d'ailleurs, à la fin de l'année, entrepris l'établissement d'un plan d'action qui tient compte des observations du B.C.G. et qui sera examiné avec celui-ci.

Cette année, le budget pour les frais de publicité et de déplacement a été réduit de 423 000 $ par suite du blocage, par le Conseil du trésor, des dépenses dans ces deux secteurs pour l'ensemble de la Fonction publique. De plus, le président, en tant que fonctionnaire administratif en chef, a demandé aux cadres de réduire les dépenses sous leur responsabilité. Cette demande résulte des mesures de compressions budgétaires annoncées par le Conseil du Trésor en septembre 1982 en vue de réduire les frais généraux ministériels, en particulier les coûts discrétionnaires. Les gestionnaires ont donc examiné minutieusement ces coûts et ont pu réaliser des économies ou reporter certaines dépenses au cours des neufs premiers mois de 1982/1983 obtenant ainsi des réductions de 711 703 $ au chapitre des dépenses non salariales. Voici les principales économies réalisées :

- réduction des coûts discrétionnaires au titre des déplacements — 75 500 $
- rationalisation des installations téléphoniques — 8 900 $
- participation à certaines conférences annulée — 29 000 $
- annulations d'abonnements à des journaux et périodiques — 6 300 $
- réduction des coûts d'impression des publications en annulant ou modifiant certaines publications et en les diffusant de façon plus efficiente — 172 590 $
- examen de la nécessité de faire l'acquisition d'appareils et d'ameublement de bureau, et recherche de solutions de rechange — 224 200 $

Enfin, le fonctionnaire administratif en chef a encouragé les gestionnaires à continuer de contrôler leurs dépenses au titre des frais généraux, en déterminant si certaines dépenses sont réellement justifiées et en présentant des rapports trimestriels sur les efforts qu'ils déploient pour réduire les coûts discrétionnaires, ainsi que sur les économies qu'ils ont effectivement réalisées.

Vérification interne

À la fin de 1981, le Bureau du Contrôleur général (B.C.G.) procédait à un examen du maintien de la performance à la Direction de la vérification interne. Or, la Commission a donné suite à toutes les recommandations qui en ont découlé et a pris certaines mesures en vue de résoudre la plupart des problèmes constatés. Le rapport annuel de 1981 précisait que certaines de ces mesures avaient été approuvées et qu'elles seraient mises en œuvre en 1982. Parmi les mesures prises afin de se conformer aux normes du B.C.G., la Commission a procédé à une meilleure définition des rapports hiérarchiques en matière de vérification interne, à l'élaboration d'une politique sur le Comité de vérification et à l'établissement de méthodes concernant le suivi des vérifications.

En 1982, la Direction générale des programmes de dotation a fait l'objet d'une vérification complète. Un programme de vérifications fonctionnelles dans les domaines de la gestion financière, administrative et du personnel a également été lancé et le premier suivi de vérification a été mené au sein de la Direction générale du programme de la formation linguistique.

Affaires publiques

La question de la publicité aux fins de recrutement a été analysée afin de trouver une façon d'annoncer les offres d'emploi qui tienne davantage compte du rapport coût-efficacité et qui permette en même temps à la Fonction publique du Canada de préserver son image de marque. Une nouvelle méthode de publicité, dont la mise en œuvre est prévue pour 1983, a donc été adoptée. Elle devrait permettre une réduction de 25 % des frais de publicité.

Ressources humaines

Conformément à sa politique visant à améliorer ses méthodes de gestion de la dotation et des carrières, la Commission a modifié certains rouages de la Direction du personnel. En effet, en 1982 celle-ci a procédé à un examen de ses activités et de sa structure organisationnelle de manière à offrir aux cadres de la Commission des services du personnel mieux intégrés. Cet examen avait également pour objet de trouver de meilleures façons de répondre aux besoins de la gestion, et d'étudier la possibilité de permettre aux administrateurs du personnel de la Direction d'acquérir des connaissances et de l'expérience dans plus d'une fonction du personnel. Les conclusions de cet examen sont actuellement à l'étude et les recommandations qui auront été approuvées seront mises en œuvre en 1983.

Égalité d'accès

En tant qu'organisme central, la Commission se doit de favoriser le recrutement de membres de groupes sous-représentés dans l'ensemble de la Fonction publique, mais elle s'emploie également à accroître dans ses propres rangs le nombre de personnes faisant partie de ces groupes. En effet, elle a déployé des efforts particuliers pour nommer davantage de femmes à des postes de la catégorie de la gestion et accroître le nombre de personnes handicapées et d'autochtones à tous les niveaux de la Commission.

Elle a également pris des mesures pour supprimer les obstacles qui empêchent les membres de groupes sous-représentés d'obtenir un emploi au sein de la Commission et pour s'assurer que tous les membres qualifiés de ces groupes sont pris en considération dans tous les concours visant à pourvoir aux postes de la Commission. À l'heure actuelle, les femmes représentent à la Commission 7 % des membres du groupe de la direction et 12 % du groupe de la gestion supérieure.

Relations employeur-employé

En 1982, la Commission a continué d'entretenir de bonnes relations tant avec ses employés qu'avec les représentants des agents négociateurs. Le Comité mixte de consultation du ministère et les comités mixtes de consultation de chaque direction générale se sont réunis afin d'échanger leurs vues sur des questions d'intérêt réciproque. Le Comité ministériel s'est réuni à deux reprises au cours de l'année afin de discuter, entre autres, de la santé et de la sécurité au travail, de la possibilité de faire bénéficier les employés de la Commission de la semaine de travail comprimée, ainsi que des méthodes d'appréciation du rendement des employés. Les comités de plusieurs directions générales se sont également réunis périodiquement. Au cours de l'année, bon nombre de principes et méthodes de gestion interne du personnel ont été élaborés dans des domaines tels la semaine de travail comprimée, l'emploi à temps partiel et les congés.

Systèmes de données sur le personnel

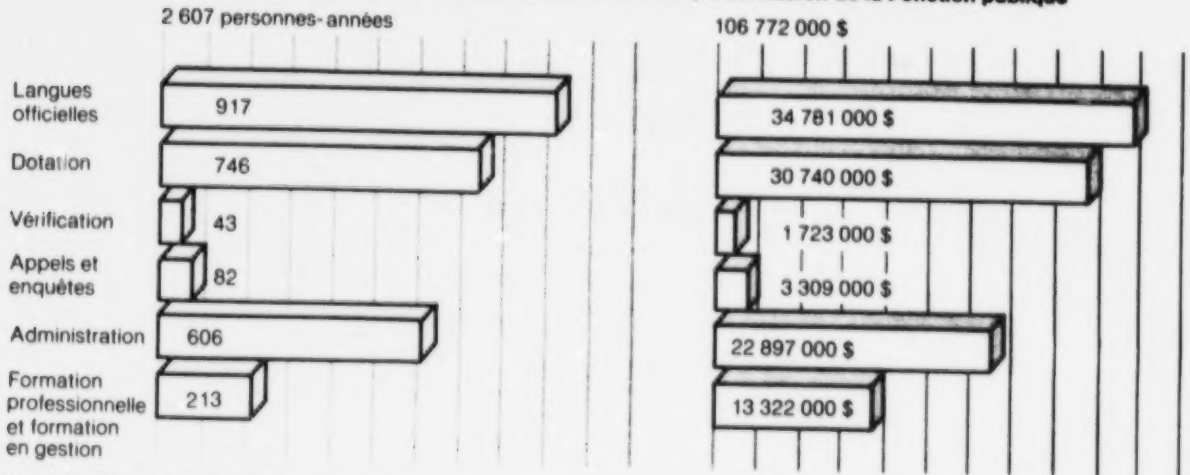
La Commission a participé, de concert avec le Conseil du Trésor, Statistique Canada et Approvisionnements et Services Canada, à l'élaboration d'un fichier commun sur l'effectif de l'Administration fédérale. Les données tirées de ce fichier serviront à l'établissement de rapports statistiques sur l'emploi dans l'Administration fédérale. Les organismes concernés ont établi des critères pour la description et le rapprochement des divers ensembles de population visés par les lois et règlements sur l'emploi dans le secteur public fédéral.

La Commission a nommé deux employés à temps plein au groupe de travail chargé d'établir le Centre d'administration des données sur le personnel, au Bureau des conseils en informatique à Approvisionnements et Services Canada. Le Centre devra :

- élaborer et exploiter une seule et unique base de données concernant l'effectif;
- gérer des données retenues et des méthodes de collecte;
- définir, planifier et coordonner les efforts du Conseil du Trésor et de la Commission pour réduire la charge de travail imposée aux ministères par les systèmes d'information sur le personnel des organismes centraux.

Graphique 1

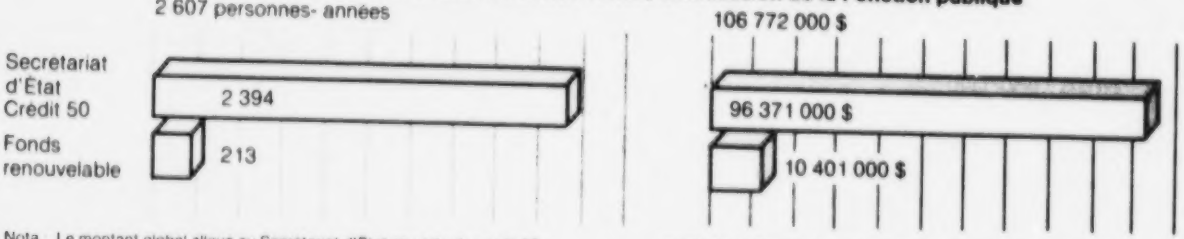
Affectations budgétaires par grand secteur d'activité, Commission de la Fonction publique



Nota : Les fonds alloues a la formation professionnelle et à la formation en gestion comprennent un subside au fonds renouvelable de 2 921 000 $. Un fonds renouvelable est un fonds dont le prélèvement sur le revenu consolide est autorise par le Parlement à des fins déterminées. Le montant de ce fonds ne doit à aucun moment dépasser le plafond fixé par le législateur, mais il est constamment reporté. Il est maintenu sur présentation de justificatifs de dépenses.

Graphique 2

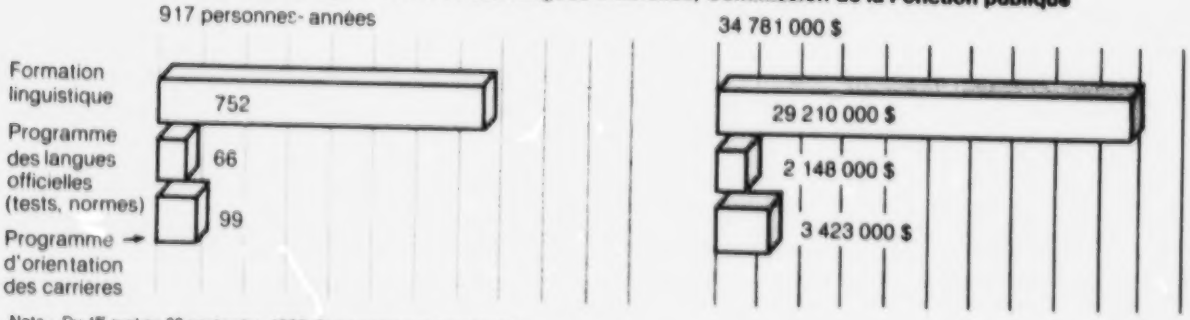
Provenance des personnes-années et des fonds, Commission de la Fonction publique



Nota : Le montant global alloue au Secretariat d'Etat en vertu du crédit 50 inclut un subside au fonds renouvelable de 2 921 000 $ et une affectation speciale de 10 personnes-années et de 97 606 $ consentie par le Conseil du Trésor au titre du programme Emploi d'été des étudiants et placement des jeunes.

Graphique 3

Affectations budgétaires liées aux langues officielles, Commission de la Fonction publique



Nota : Du 1er avril au 30 septembre 1982, 9 personnes-années ont été transferees à des ministeres dans le cadre du Programme d'orientation des carrieres.

Faits à noter

Effectif

- Croissance de 3,2 % du nombre des employés : 222 582 en 1982 par rapport à 215 643 en 1981 (voir le tableau 1)

- Augmentation de 5,1 % de l'effectif des catégories d'agents : 107 342 en 1982 par rapport à 102 127 en 1981, et augmentation de 3,9 % de l'effectif de la catégorie du soutien administratif : 70 757 en 1982 par rapport à 68 123 en 1981 (voir le tableau 10)

- Croissance de 6,0 % de la population féminine : 89 922 en 1982 par rapport à 84 801 en 1981, et augmentation de 1,1% de leur représentation : 40,4 % en 1982 par rapport à 39,3 % en 1981 (voir le tableau 10)

- Croissance de 5,5 % de la population francophone : 59 099 en 1982 par rapport à 56 044 en 1981, et augmentation de 0,4 % de leur représentation : 26,8 % en 1982 par rapport à 26,4 % en 1981 (voir le tableau 11)

- Augmentation de 5,1 % du nombre des employés dans la Région de la capitale nationale : 72 042 (ou 32,4 % de l'effectif de la Fonction publique) en 1982 par rapport à 68 563 (ou 31,8 %) en 1981 (voir le tableau 14)

Nominations

- Diminution de 13,0 % du nombre des nominations, en particulier les nominations pour une période indéterminée : 100 041 en 1982 par rapport à 115 017 en 1981 (voir le tableau 29)

- Accroissement de la proportion des nominations faites pour une période déterminée : 47,9 % en 1982 par rapport à 40,9 % en 1981 (voir le tableau 29)

- Diminution de 41,6 % du nombre des mutations latérales (redéploiements) : 21 172 en 1982 par rapport à 36 229 en 1981 (voir le tableau 30)

- Augmentation de 27,0 % du nombre des reconductions pour une période déterminée : 34 289 en 1982 par rapport à 27 007 en 1981 (voir le tableau 30)

- 47,3 % de toutes les nominations sont faites pour la catégorie du soutien administratif (voir le tableau 30)

- Mobilité professionnelle et nominations au sein de la Fonction publique : (voir le tableau 31)
  93,7 % des nominations se font au sein du même ministère
  87,8 % des nominations se font dans un même groupe ou sous-groupe
  49,5 % des nominations se font d'une période déterminée à une autre période déterminée

- Augmentation de 26,4 % du nombre des nominations à des postes bilingues (dotation impérative) : 10 178 en 1982 par rapport à 8 051 en 1981 (voir le tableau 36)

Cessations d'emploi

- Diminution importante de 24,5 % du nombre total des cessations d'emploi incluant les mises en disponibilité : 20 274 en 1982 par rapport à 26 864 en 1981 (voir les tableaux 46 et 48)

- Diminution de 43,6 % du nombre des cessations d'emploi ayant comme motif la démission : 8 387 en 1982 par rapport à 14 859 en 1981 (voir le tableau 48)

Appels

- Diminution de 17,8 % du nombre d'appels interjetés : 2 885 en 1982 par rapport à 3 511 en 1981 (voir le tableau 42)

Formation professionnelle

- Diminution de 21,6 % du nombre de participants à la formation professionnelle: 10 251 en 1982 par rapport à 13 069 en 1981 (voir le tableau 53)

Formation linguistique

- Augmentation de 30,7 % du nombre de participants à la formation linguistique autre que la formation de base continue, à temps plein, le jour : 10 160 en 1982 par rapport à 7 775 en 1981 (voir le tableau 55).

Note technique

Renseignements sur l'effectif

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Les données fournies indiquent la répartition des fonctionnaires par modalité d'emploi, ministère, lieu de travail, sexe, groupe linguistique, traitement, groupe d'âge et catégorie et groupe professionnels. Le document renferme également des données sur les nominations, les cessations d'emploi, les appels, la formation professionnelle et la formation en gestion, ainsi que la formation linguistique.

Au sens où elle est entendue ici, la Fonction publique exclut les employés suivants :

- employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les sous-chefs et le personnel des ministres;
- membres de la Gendarmerie royale du Canada (G.R.C.) et des Forces armées canadiennes;
- employés de sociétés de la Couronne, tels Air Canada et certains organismes fédéraux comme le Conseil national de recherches.

Elle comprend toutefois le personnel civil de la Défense nationale et les employés de la Fonction publique travaillant pour la Gendarmerie royale du Canada.

En 1982, l'Administration fédérale comptait au total 583 752 employés* (voir la page 48). Les employés de la Fonction publique visés par le présent rapport représentent 38,1 % de ce total (voir la page 49).

Les lois et les règlements fédéraux comprennent différentes catégories d'employés. Chacune des lois suivantes en délimite certaines qui, bien que différentes, se chevauchent :

- la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*,
- la *Loi sur l'administration financière*,
- la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*,
- la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et les autres lois sur les pensions,
- la *Loi sur les langues officielles*.

L'effectif dont il est question dans le présent rapport est conforme aux dispositions du sous-chapitre 045-2 du *Manuel de gestion du personnel* et à celles du manuel d'exploitation du système concerné ou de tout document équivalent.

* Source : Emploi dans l'Administration fédérale (nº 72-004 au Catalogue), Statistique Canada

Les différences d'effectifs qu'on constate à la lecture des données respectives de la Commission, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de Statistique Canada peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment et que l'effectif visé n'était pas le même. Par exemple, les données de la Commission tiennent compte des employés de la catégorie de la gestion en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les données figurant dans le présent rapport et celles publiées notamment par Statistique Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor, car les effectifs visés peuvent varier.

Par exemple, la Commission publie le nombre de personnes faisant partie de l'effectif à la fin d'une année. Or, ces données ne correspondent pas au nombre de personnes-années. En effet, une personne-année désigne une personne employée pour une année complète ou l'équivalent. Les personnes-années dont le Secrétariat du Conseil du Trésor publie le nombre dans le *Budget des dépenses*, représentent les ressources annuelles allouées aux ministères. Quant à l'expression «personnes faisant partie de l'effectif» utilisée par la Commission, elle exprime la façon dont les besoins en ressources humaines ont été satisfaits et fournit des renseignements sur les caractéristiques démographiques des divers effectifs.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de commissions, d'organismes et de certains types ou groupes d'employés.

Postes Canada

En 1981, Postes Canada devenait une société de la Couronne non régie par la *Loi*, ce qui a eu pour effet de réduire de quelque 60 000 personnes l'effectif de la Fonction publique.

Catégorie de la gestion

Les données sur l'effectif de la catégorie de la gestion ont également changé par suite de l'intégration au nouveau groupe de la direction (EX) des postes de l'ancienne catégorie de la haute direction (SX) et des postes de niveau équivalent, ainsi que de la mise sur pied du groupe de la gestion supérieure (SM). Bien que la plupart des postes de la catégorie EX aient été tranposés, la transposition des postes du groupe SM n'est pas encore terminée. Les données sur l'effectif de chacun de ces deux groupes continueront à fluctuer jusqu'à ce que cette transposition soit complète. À ce moment-là, la catégorie de la gestion devrait regrouper environ 4 000 cadres.

En 1981, comme la transposition ne faisait que commencer pour le groupe SM, les données fournies dans le rapport de l'an dernier ne visaient que le groupe EX. Le rapport de 1982 contient des données sur les deux groupes. Ces changements, alliés aux modifications de la définition des modalités de nominations aux postes de la catégorie de la gestion, ont entraîné des fluctuations dans les données sur l'effectif et les nominations.

Modifications des données sur les nominations

L'adoption du Rapport d'opération de dotation a rendu nécessaire le recours à des critères d'identification différents de ceux qui étaient utilisés auparavant.

Les nominations intérimaires, dont le nombre est passé d'environ 12 000 en 1981 à 9 000 en 1982, n'ont pas été prises en compte dans le calcul du nombre total de nominations et de promotions, de manière à obtenir le nombre réel de promotions qui ont été accordées au sein de la Fonction publique.

Le nombre de mutations latérales au sein d'un ministère a varié, par suite de la décision de la Commission de ne plus considérer comme des nominations la plupart de ces mutations.

Le nombre de personnes nommées à la Fonction publique en 1982, ajouté au nombre d'employés en 1981, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1982, ne correspond pas à l'effectif de 1982. Cette situation est attribuable au fait que ces dernières années, entre 10 000 et 15 000 nominations initiales à la Fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, pour des raisons d'ordre pratique. Cependant, si ces employés sont de nouveau nommés et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination sera considérée comme une nomination de personne faisant déjà partie de la Fonction publique.

Sources des données

Chaque année, des efforts sont déployés pour contrôler les données fournies sur les nominations par les ministères. De nouveaux systèmes sont mis en œuvre en vue de permettre le contrôle de domaines pour lesquels des renseignements sont requis et des statistiques sont obtenues de diverses sources.

Effectif et nominations

Les statistiques sur l'effectif sont tirées du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada, qui est établi à partir des listes de paye d'Approvisionnements et Services Canada au 31 décembre 1982. Les données sur l'effectif de la catégorie de la gestion proviennent du Système d'information des ressources de gestion de la Commission. Le 31 décembre 1982, le Système d'information des titulaires d'Approvisionnements et Services Canada dénombrait 3 340 employés dans la catégorie de la gestion, tandis que le Système d'information des ressources de gestion en dénombrait 3 175, soit 165 employés de moins. Cette différence s'explique principalement par le fait que certains employés des catégories des scientifiques et spécialistes et de l'administration et du service extérieur ont déjà été intégrés à la catégorie de la gestion dans le premier système sans l'être encore dans le deuxième. Ce décalage peut être attribué à une transmission tardive des données d'un système à un autre. En général, les données sur les nominations, les mises en disponibilité, les appels et la formation, sont tirées des dossiers de la Commission.

Groupe linguistique

Pour ce qui est des données concernant l'effectif et les cessations d'emploi, la première langue officielle des employés vient des listes de paye et des dossiers du Régime de pension de retraite tenus par Approvisionnements et Services Canada. Quant aux données linguistiques relatives à la catégorie de la gestion, elles proviennent des dossiers de la Commission.

Depuis janvier 1981, les données sur les nominations inscrites sur le Rapport d'opération de dotation sont rassemblées selon la première langue officielle de l'employé et incorporées dans le système qui s'y rattache, le Système de gestion de l'information sur les nominations. En 1982, les documents de nomination de 608 employés ne précisaient pas leur première langue officielle.

Afin de diminuer le nombre de cas où la première langue officielle des employés est inconnue aux fins de l'établissement des statistiques sur l'effectif et les cessations d'emploi, ces données sont parfois tirées d'autres sources, comme le Système d'information sur les langues officielles. En 1982, le nombre de cas où ces données étaient inconnues a été ramené à environ 2 000. Tous les chiffres et tous les pourcentages figurant dans les tableaux relatifs aux groupes linguistiques ont été calculés d'après l'effectif connu et non pas d'après le nombre total réel d'employés.

Cessations d'emploi

Les renseignements sur les renvois pour incompetence ou incapacité et sur les révocations de nomination sont tirés des dossiers de la Commission. Quant aux renseignements sur les autres cessations d'emploi, ils proviennent du Système d'information des titulaires, dont il est question ci-après.

Systèmes de données

Système d'information des titulaires

Le Système d'information des titulaires d'Approvisionnements et Services Canada, utilisé aux fins du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada, se veut une banque de renseignements sur les employes de l'Administration fédérale. Le Secrétariat du Conseil du Trésor et les autres organismes centraux peuvent en tirer l'information pertinente sur tous les employes des ministeres qui relèvent d'eux.

Le système fournit des renseignements utiles à la planification des ressources humaines, à l'étude de la mobilité des employés, à l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi qu'à la recherche. Il a été élaboré et mis en place au début de 1980 et remplace le Fichier principal de soutien, qui constituait jusqu'alors la source première de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale.

Système d'information des ressources de gestion

En juillet 1981, la Commission introduisait le Système d'information des ressources de gestion. Élaboré et conçu avec la collaboration étroite de certains ministères et du Secrétariat du Conseil du Trésor, le système joue un rôle important dans la gestion du personnel et l'administration de la catégorie de la gestion. Le Système contient des renseignements informatisés et en clair sur environ 26 000 cadres de la Fonction publique et 2 000 administrateurs subalternes du personnel. De plus, le Système renferme des données sur les personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui postulent un emploi au sein de la catégorie de la gestion. En 1983, les administrateurs subalternes des finances seront également inclus. À l'heure actuelle, les données proviennent de 12 sources différentes, y compris les employés, les gestionnaires, et certains autres systèmes de la Fonction publique, notamment le Système d'information sur le personnel cadre, administré par le Conseil du Trésor.

Système de gestion de l'information sur les nominations

Toutes les données qui figurent dans les tableaux de nominations publiés dans le rapport annuel sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations, qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opération de dotation.

En janvier 1981, la Commission remplaçait la Formule de dotation en personnel, datant de 1975, par le Rapport d'opération de dotation et par le système informatique s'y rapportant, à savoir le Système de gestion de l'information sur les nominations. Les principaux avantages de ce système sont les suivants : simplification de la formule à remplir par les ministères, données exactes et à jour, accès en direct aux données, vérification avec les données déjà recueillies et possibilités d'amélioration.

Registre statistique central sur les priorités

Ce système, établi à la fin de 1978, constitue une source plus sûre de données statistiques sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. L'expression «priorité statutaire» désigne le droit d'une personne d'être prise en considération en vue d'une nomination avant les autres postulants. Cette priorité est prévue par la loi et vise les employés qui rentrent de congé et ceux qui ont été mis en disponibilité. Quant à l'expression «priorité administrative», elle désigne un droit semblable, mais cette priorité est prévue par une politique de la Commission plutôt que par une loi. Elle peut être accordée aux employés déclarés excédentaires et à ceux qui ont échoué à la formation linguistique.

En 1982, une priorité administrative était également accordée aux employés excédentaires ou mis en disponibilité qui acceptaient des postes de niveau inférieur et aux employés dont le conjoint devait se réinstaller. Depuis 1979, les données sur les mises en disponibilité proviennent de ce Registre statistique central sur les priorités plutôt que des documents de cessation d'emploi.

Lexique général de dotation

Généralités

- Nomination à la Fonction publique
  Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*

- Nomination au sein de la Fonction publique
  Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*

- Mobilité des employés
  Déplacement d'un employé d'un ministère à un autre ou au sein du même ministère, d'un groupe ou sous-groupe professionnel à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre (par exemple, d'une nomination pour une période déterminée à une nomination pour une période indéterminée).

Modalités de nomination

- Promotion
  Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou nomination à un poste de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

- Mutation latérale
  Nomination d'un employé à un poste de même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou nomination à un poste de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

- Mutation régressive
  Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou nomination à un poste de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

- Rétrogradation
  Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi.*

- Reconduction d'une nomination pour une période déterminée
  Nomination, pour une période déterminée d'au moins six mois, d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupe et sous-groupe professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant.

- Reclassification
  Nomination d'un employé à un poste qui a été l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau, du sous-groupe, du groupe ou de la catégorie professionnelle du poste.

Modalités d'emploi

- Emploi pour une période indéterminée
  Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

- Emploi pour une période déterminée
  Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance. Dans ce rapport annuel, la Commission ne rend compte que des employés nommés pour une période déterminée de plus de six mois.

- Emploi saisonnier
  Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

- Emploi à temps plein
  Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, si l'employé est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

- Emploi à temps partiel (régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*)
  Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

- Emploi à temps partiel (non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*)
  Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Méthodes de sélection

- Sélection par concours
  Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

- Sélection sans concours
  Sélection par voie de reclassification, de mutation latérale ou régressive, de promotion ou de nomination en priorité.

- Concours public
  Concours auquel les employés déjà membres de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

- Concours restreint
  Concours auquel seules les personnes déjà membres de la Fonction publique peuvent participer : les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir, ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'employés admissibles.

Méthodes de sélection et droit d'appel

- Méthode de sélection ouvrant droit à un appel
  Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la *Loi*.

- Méthode de sélection ayant fait l'objet d'un appel
  Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.

- Dispositif des décisions d'appels
  Méthode de règlement des appels interjetés contre une méthode de sélection. Un appel peut être accueilli ou non. Les appels non accueillis sont soit rejetés soit réglés autrement par un comité d'appel (avec ou sans audition) parce que l'appelant a retiré son appel ou que l'appel a été jugé irrecevable.

Langues officielles et dotation

- Situation linguistique du poste
  Indication des exigences linguistiques d'un poste : bilingue, anglais essentiel, français essentiel ou anglais ou français essentiel.

- Situation linguistique du titulaire
  Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

- Poste bilingue (dotation impérative)
  Poste bilingue pour lequel les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.

- Poste bilingue (dotation non impérative)
  Poste bilingue auquel les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuvent être nommés :

  — s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État,

  — s'ils démontrent, à la satisfaction de la Commission, leur aptitude à réussir leur formation linguistique, et

  — s'ils s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés.

- Poste bilingue (exigences linguistiques suspendues)
  Poste bilingue pour lequel les candidats n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques, s'ils ont au moins 55 ans ou pour des raisons d'ordre humanitaire.

- Profil linguistique
  Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, dans quatre habiletés : lire, écrire, comprendre et parler.

Cessations d'emploi

- Cessations d'emploi
  Départ d'un employé de la partie de la Fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

- Renvoi pour incompétence ou incapacité
  Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi*, «lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions». Cette mesure est recommandée à la Commission par le sous-chef, et l'employé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

- Mise en disponibilité
  Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la Loi, «lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction.» En pareil cas, le sous-chef peut, en conformité des règlements de la Commission, mettre l'employé en disponibilité. Cette décision n'est pas sujette à appel.

Lexique de la catégorie de la gestion

Généralités

- Catégorie de la gestion
  Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes, qui englobe le personnel supérieur chargé de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des affaires publiques.

- Groupe de la direction (EX)
  Groupe professionnel qui comprend cinq niveaux et qui inclut les sous-ministres adjoints.

- Groupe de la gestion supérieure (SM)
  Groupe professionnel inférieur au groupe de la direction qui ne comprend qu'un seul niveau.

Types de nomination

- Promotion
  Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein du même groupe professionnel ou nomination à un poste d'un autre groupe dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

- Redéploiement
  Nomination intraministérielle ou interministérielle d'un cadre, qui ne donne pas lieu à un changement de niveau ou de groupe professionnel.

- Mutation régressive
  Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein du même groupe professionnel ou nomination à un poste d'un autre groupe dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

- Rétrogradation
  Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi*.

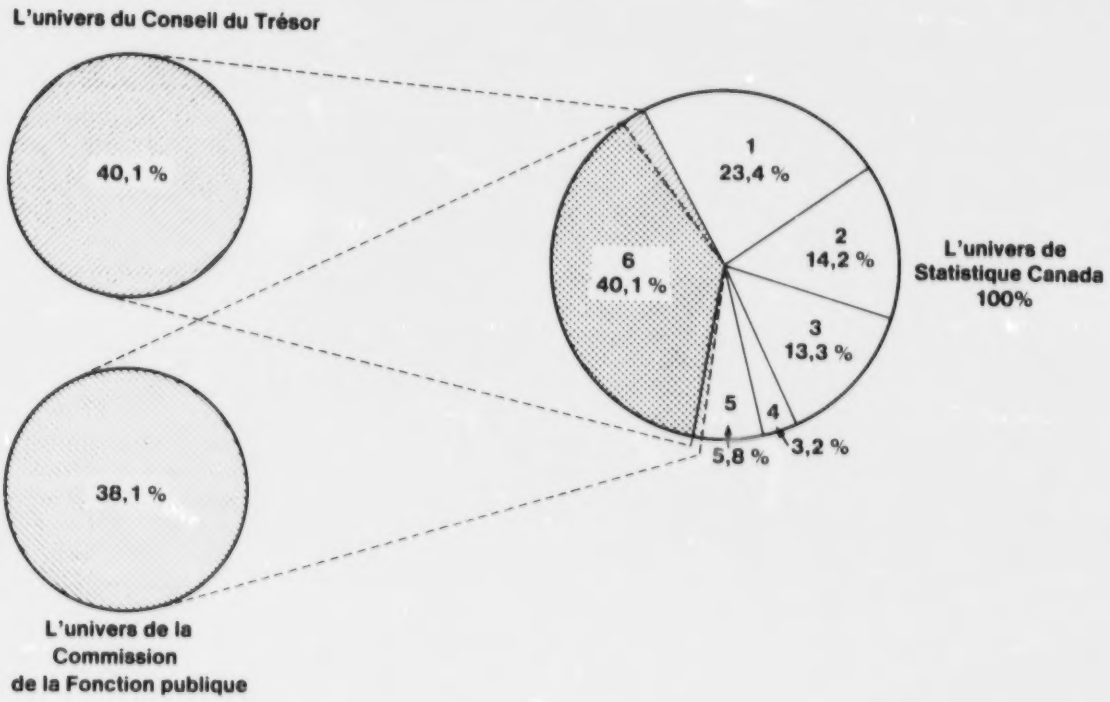
L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1982

Statistique Canada :		
L'emploi dans l'Administration fédérale selon Statistique Canada		**583 752**
Moins :		
Employés des entreprises publiques	136 383	
Personnel militaire de la Défense nationale	82 888	
Employés de Postes Canada	77 963	
Membres de la G.R.C.	18 685	
Employés des autres sociétés et organismes dont le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur	33 632	
	349 551	– 349 551
Conseil du Trésor :		
Les employés de la fonction publique fédérale pour lesquels le Conseil du Trésor fait office d'employeur*		**234 201**
Plus :		
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	168	
Programme Carrières Grand Nord—Commission de la Fonction publique	49	
	217	+ 217
Moins :		
Employés qui ne sont pas nommés par la Commission de la Fonction publique	1 835	
Employés nommés pour moins de 6 mois	10 001	
	11 836	– 11 836
Commission de la Fonction publique :		
L'emploi dans l'Administration fédérale selon la Commission de la Fonction publique		**222 582**

* Comprend les employés de ministères et organismes énumérés dans la partie I de l'annexe 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*.

L'emploi dans l'Administraiton fédérale — décembre 1982

(Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique)



Légende

1 Entreprises publiques

2 Personnel militaire de la Défense nationale

3 Postes Canada

4 Membres de la G.R.C.

5 Employés des autres sociétés et organismes dont le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur

6 Les employés de la fonction publique fédérale pour lesquels le Conseil du Trésor fait office d'employeur (les ministères et organismes énumérés dans la partie I de l'annexe 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*).

Effectif

1	Modalité d'emploi	51
2	Lieu de travail (Canada et étranger) et sexe	52
3	Lieu de travail (Canada et étranger) et groupe linguistique	52
4	Ministère d'affectation et sexe	53
5	Ministère d'affectation et groupe linguistique	55
6	Âge et sexe	57
7	Âge et groupe linguistique	57
8	Traitement annuel et sexe	58
9	Traitement annuel et groupe linguistique	58

Tableau 1

Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1981 et 1982

Modalité d'emploi	1981	1982
Temps plein		
• Période indéterminée	197 187	203 262
• Saisonnier	1 432	1 326
• Période déterminée	14 546	14 798
Total	**213 165**	**219 386**
Temps partiel		
• Période indéterminée	1 775	2 366
• Saisonnier	80	97
• Période déterminée	621	732
Total	**2 476**	**3 195**
Grand total[a]	**215 643**	**222 582**

[a]Dans 2 cas en 1981 et 1 en 1982, les documents de paye ne précisent pas la modalité d'emploi.

Note : Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois sont exclues des statistiques qui font rendent compte les tableaux. En décembre 1982, on en note 10 001.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 2

Lieu de travail (Canada et étranger) et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, 1981 et 1982

	1981				1982			
		Femmes				Femmes		
Lieu de travail	Hommes	N.	%	Total[a]	Hommes	N.	%	Total[a]
Terre-Neuve	3 967	1 256	24,0	5 223	3 997	1 373	25,6	5 370
Île-du-Prince-Édouard	1 059	443	29,5	1 502	1 108	530	32,4	1 638
Nouvelle-Écosse	10 545	3 510	25,0	14 056	10 391	3 631	25,9	14 023
Nouveau-Brunswick	4 681	2 505	34,9	7 186	4 782	2 668	35,8	7 450
Québec (sauf R.C.N.)	20 058	11 106	35,6	31 167	19 915	11 551	36,7	31 466
Québec (R.C.N.)	8 425	7 572	47,3	15 997	8 791	8 231	48,4	17 022
Ontario (sauf R.C.N.)	21 258	14 644	40,8	35 903	21 311	15 348	41,9	36 660
Ontario (R.C.N.)	29 295	23 270	44,3	52 566	30 216	24 804	45,1	55 020
Manitoba	5 659	4 372	43,6	10 031	5 712	4 626	44,7	10 338
Saskatchewan	3 398	2 464	42,0	5 862	3 380	2 608	43,6	5 988
Alberta	7 351	4 983	40,4	12 335	7 625	5 396	41,4	13 021
Colombie-Britannique	12 514	7 085	36,1	19 599	12 797	7 603	37,3	20 400
Yukon	435	464	51,6	899	448	495	52,5	943
Territoires du Nord-Ouest	877	737	45,7	1 614	842	666	44,2	1 508
Étranger	1 313	390	22,9	1 703	1 343	392	22,6	1 735
Total	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]Dans 7 cas en 1981 et 2 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 3

Lieu de travail (Canada et étranger) et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1981 et 1982

	1981					1982				
		Francophones		Anglophones et francophones			Francophones		Anglophones et francophones	
Lieu de travail	Anglophones	N.	%		Total[a]	Anglophones	N	%		Total[a]
Terre-Neuve	5 115	34	0,7	5 149	5 223	5 261	49	0,9	5 310	5 370
Île-du-Prince-Édouard	1 392	88	5,9	1 480	1 502	1 511	111	6,8	1 622	1 638
Nouvelle-Écosse	13 466	375	2,7	13 841	14 056	13 471	444	3,2	13 915	14 023
Nouveau-Brunswick	5 551	1 549	21,8	7 100	7 186	5 606	1 752	23,8	7 358	7 450
Québec (sauf R.C.N.)	2 260	28 602	92,7	30 862	31 167	2 044	29 212	93,5	31 256	31 466
Québec (R.C.N.)	9 226	6 707	42,1	15 933	15 997	9 634	7 344	43,3	16 978	17 022
Ontario (sauf R.C.N.)	34 212	1 332	3,7	35 544	35 903	34 837	1 563	4,3	36 400	36 660
Ontario (R.C.N.)	35 820	16 211	31,2	52 031	52 566	37 359	17 331	31,7	54 690	55 020
Manitoba	9 544	234	2,4	9 778	10 031	9 853	284	2,8	10 137	10 338
Saskatchewan	5 413	56	1,0	5 469	5 862	5 678	56	1,0	5 734	5 988
Alberta	11 964	189	1,6	12 153	12 335	12 671	239	1,9	12 910	13 021
Colombie-Britannique	19 036	184	1,0	19 220	19 599	20 019	209	1,0	20 228	20 400
Yukon	807	8	1,0	815	899	898	13	1,4	911	943
Territoires du Nord-Ouest	1 427	58	3,9	1 485	1 614	1 418	58	3,9	1 476	1 508
Étranger	1 273	417	24,7	1 690	1 703	1 290	434	25,2	1 724	1 735
Total	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]Dans 3 093 cas en 1981 et 1 933 en 1982, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 4

Ministère d'affectation et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe, 1981 et 1982

Ministère d'affectation	1981				1982			
	Hommes	Femmes		Total[a]	Hommes	Femmes		Total[a]
		N.	%			N.	%	
Défense nationale (civils)	24 070	10 317	30,0	34 389	23 700	10 496	30,7	34 197
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	13 750	11 379	45,3	25 129	13 879	11 927	46,2	25 806
Emploi et Immigration	9 340	13 551	59,2	22 892	9 563	14 851	60,8	24 414
Transports	16 456	3 516	17,6	19 974	16 966	3 909	18,7	20 875
Environnement	7 657	2 554	25,0	10 211	7 881	2 831	26,4	10 712
Approvisionnements et Services	4 968	4 892	49,6	9 860	4 981	5 079	50,5	10 060
Service correctionnel du Canada	7 922	2 058	20,6	9 980	7 743	2 153	21,8	9 896
Agriculture	7 038	2 398	25,4	9 436	7 126	2 592	26,7	9 718
Santé nationale et Bien-être social	3 288	5 407	62,2	8 695	3 291	5 713	63,4	9 004
Travaux publics	6 518	1 966	23,2	8 485	6 616	2 055	23,7	8 672
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 875	2 838	49,7	5 713	2 922	3 026	50,9	5 948
Pêches et Océans	4 011	1 288	24,3	5 300	4 204	1 400	25,0	5 604
Statistique Canada	2 137	2 408	53,0	4 545	2 201	2 505	53,2	4 706
Énergie, Mines et Ressources	2 860	1 220	29,9	4 080	3 190	1 473	31,6	4 663
Affaires des anciens combattants	1 822	2 309	55,9	4 131	1 769	2 328	56,8	4 097
Affaires extérieures	1 984	1 238	38,4	3 222	2 535	1 487	37,0	4 022
Gendarmerie royale du Canada[b]	706	2 923	80,5	3 629	707	2 996	80,9	3 703
Secrétariat d'État du Canada	1 089	1 948	64,1	3 037	1 156	2 026	63,7	3 182
Commission de la Fonction publique	1 019	1 491	59,4	2 510	983	1 508	60,5	2 491
Consommation et Corporations	1 263	873	40,9	2 136	1 382	1 017	42,4	2 399
Communications	1 364	777	36,3	2 141	1 453	800	35,5	2 253
Industrie et Commerce	1 523	950	38,4	2 473	1 016	778	43,4	1 794
Justice	557	668	54,5	1 225	587	719	55,1	1 306
Agence canadienne de développement international	584	496	45,9	1 080	608	539	47,0	1 147
Expansion économique régionale	630	527	45,5	1 157	581	470	44,7	1 051
Musées nationaux du Canada	558	380	40,5	938	564	412	42,2	976
Finances	360	312	46,4	672	419	382	47,7	801
Conseil du Trésor (Secrétariat)	414	342	45,2	756	429	364	45,9	793
Travail	394	419	51,5	813	369	424	53,5	793
Commission canadienne des grains	616	166	21,2	782	610	173	22,1	783
Archives publiques du Canada	444	311	41,2	755	452	325	41,8	777
Commission canadienne des transports	450	297	39,8	747	455	311	40,6	766
Bibliothèque nationale du Canada	146	370	71,7	516	162	386	70,4	548
Office national de l'énergie	240	144	37,5	384	268	163	37,8	431
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	208	185	47,1	393	216	195	47,4	411
Bureau du Conseil privé	118	168	58,7	286	134	196	59,4	330
Commission canadienne des pensions	110	197	64,2	307	100	226	69,3	326
Solliciteur général	112	128	53,3	240	118	149	55,8	267
Commission nationale des libérations conditionnelles	72	174	70,7	246	70	180	72,0	250
Département des Assurances	122	61	33,3	183	130	72	35,6	202
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	78	76	49,4	154	87	101	53,7	188
Administration du rétablissement agricole des Prairies	85	85	50,0	170	93	90	49,2	183
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	116	66	36,3	182	117	65	35,7	182
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	76	83	52,2	159	79	89	53,0	168
Département d'État au Développement économique	40	51	56,0	91	82	82	50,0	164

suite du tableau 4

	1981				1982			
		Femmes				Femmes		
Ministère d'affectation	Hommes	N.	%	Total[a]	Hommes	N.	%	Total[a]
Sciences et Technologie	78	82	51,3	160	79	78	49,7	157
Cour fédérale	71	70	49,6	141	67	83	55,3	150
Bureau du Commissaire aux langues officielles	55	71	56,3	126	58	76	56,7	134
Agence d'examen de l'investissement étranger	74	55	42,6	129	75	58	43,6	133
Commission canadienne des droits de la personne	44	73	62,4	117	46	75	62,0	121
Bureau de services juridiques des pensions	45	69	60,5	114	35	63	64,3	98
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	33	46	58,2	79	37	54	59,3	91
Conseil canadien des relations de travail	27	42	60,9	69	28	50	64,1	78
Département d'État au Développement social	24	31	56,4	55	31	42	57,5	73
Bureau du Directeur général des élections	26	19	42,2	45	42	25	37,3	67
Bureau des relations fédérales-provinciales	32	39	54,9	71	33	33	50,0	66
Cour suprême	26	27	50,9	53	30	33	52,4	63
Commission d'appel de l'immigration	18	31	63,3	49	18	35	66,0	53
Commission de la réforme du droit du Canada	10	25	71,4	35	11	31	73,8	42
Commission mixte internationale	20	16	44,4	36	18	20	52,6	38
Commission de révision de l'impôt	11	22	66,7	33	11	22	66,7	33
Commission du tarif	14	12	46,2	26	13	12	48,0	25
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	17	100,0	17	0	21	100,0	21
Commission des allocations aux anciens combattants	17	8	32,0	25	12	6	33,3	18
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	4	12	75,0	16	6	12	66,7	18
Secrétariat des conférences intergouvernementales	10	12	54,5	22	8	10	55,6	18
Conseil de révision des pensions	6	9	60,0	15	5	12	70,6	17
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	6	100,0	6	1	8	88,9	9
Total	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a] Dans 7 cas en 1981 et 2 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 5

Ministère d'affectation et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le groupe linguistique, 1981 et 1982

	1981					1982				
Ministère d'affectation	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	%				N.	%		
Défense nationale (civils)	27 400	6 557	19,3	33 957	34 389	27 330	6 648	19,6	33 978	34 197
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	18 749	6 297	25,1	25 046	25 129	19 208	6 566	25,5	25 774	25 806
Emploi et Immigration	15 092	7 540	33,3	22 632	22 892	16 057	8 045	33,4	24 102	24 414
Transports	15 333	4 255	21,7	19 588	19 974	16 192	4 581	22,1	20 773	20 875
Environnement	8 302	1 824	18,0	10 126	10 211	8 612	2 043	19,2	10 655	10 712
Approvisionnements et Services	6 120	3 682	37,6	9 802	9 860	6 136	3 839	38,5	9 975	10 060
Service correctionnel du Canada	6 722	3 187	32,2	9 909	9 980	6 706	3 172	32,1	9 878	9 896
Agriculture	7 370	1 924	20,7	9 294	9 436	7 576	2 032	21,1	9 608	9 718
Santé nationale et Bien-être social	6 673	1 825	21,5	8 498	8 695	6 898	1 969	22,2	8 867	9 004
Travaux publics	6 104	2 294	27,3	8 398	8 485	6 342	2 266	26,3	8 608	8 672
Affaires indiennes et du Nord canadien	4 346	731	14,4	5 077	5 713	4 753	816	14,7	5 569	5 948
Pêches et Océans	4 771	508	9,6	5 279	5 300	4 965	629	11,2	5 594	5 604
Statistique Canada	2 862	1 514	34,6	4 376	4 545	3 015	1 612	34,8	4 627	4 706
Énergie, Mines et Ressources	3 233	837	20,6	4 070	4 080	3 589	1 065	22,9	4 654	4 663
Affaires des anciens combattants	2 624	1 492	36,2	4 116	4 131	2 598	1 477	36,2	4 075	4 097
Affaires extérieures	2 256	937	29,3	3 193	3 222	2 891	1 104	27,6	3 995	4 022
Gendarmerie royale du Canada[b]	2 856	751	20,8	3 607	3 629	2 870	820	22,2	3 690	3 703
Secrétariat d'État du Canada	903	2 133	70,3	3 036	3 037	1 005	2 176	68,4	3 181	3 182
Commission de la Fonction publique	923	1 536	62,5	2 459	2 510	953	1 515	61,4	2 468	2 491
Consommation et Corporations	1 421	711	33,3	2 132	2 136	1 533	855	35,8	2 388	2 399
Communications	1 547	592	27,7	2 139	2 141	1 590	660	29,3	2 250	2 253
Industrie et Commerce	1 928	508	20,9	2 436	2 473	1 386	392	22,0	1 778	1 794
Justice	811	396	32,8	1 207	1 225	873	428	32,9	1 301	1 306
Agence canadienne de développement international	519	558	51,8	1 077	1 080	542	605	52,7	1 147	1 147
Expansion économique régionale	768	380	33,1	1 148	1 157	669	371	35,7	1 040	1 051
Musées nationaux du Canada	658	279	29,8	937	938	671	304	31,2	975	976
Finances	448	215	32,4	663	672	527	269	33,8	796	801
Conseil du Trésor (Secrétariat)	480	267	35,7	747	756	529	261	33,0	790	793
Travail	599	212	26,1	811	813	565	228	28,8	793	793
Commission canadienne des grains	718	39	5,2	757	782	719	44	5,8	763	783
Archives publiques du Canada	474	280	37,1	754	755	486	291	37,5	777	777
Commission canadienne des transports	522	224	30,0	746	747	537	227	29,7	764	766
Bibliothèque nationale du Canada	334	176	34,5	510	516	352	196	35,8	548	548
Office national de l'énergie	330	51	13,4	381	384	360	67	15,7	427	431
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	197	189	49,0	386	393	205	203	49,8	408	411
Bureau du Conseil privé	156	128	45,1	284	286	173	154	47,1	327	330
Commission canadienne des pensions	247	59	19,3	306	307	244	80	24,7	324	326
Solliciteur général	163	65	28,5	228	240	180	80	30,8	260	267
Commission nationale des libérations conditionnelles	145	98	40,3	243	246	150	100	40,0	250	250
Département des Assurances	142	41	22,4	183	183	153	48	23,9	201	202
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	137	16	10,5	153	154	166	20	10,8	186	188
Administration du rétablissement agricole des Prairies	117	0	0,0	117	170	150	0	0,0	150	183
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	128	54	29,7	182	182	133	49	26,9	182	182

suite du tableau 5

Ministère d'affectation	1981					1982				
	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	%				N.	%		
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	76	72	48,6	148	159	79	78	49,7	157	168
Département d'État au Développement économique	58	28	32,6	86	91	107	49	31,4	156	164
Sciences et Technologie	98	62	38,8	160	160	96	61	38,9	157	157
Cour fédérale	62	40	39,2	102	141	67	57	46,0	124	150
Bureau du Commissaire aux langues officielles	30	96	76,2	126	126	31	102	76,7	133	134
Agence d'examen de l'investissement étranger	99	30	23,3	129	129	108	25	18,8	133	133
Commission canadienne des droits de la personne	80	37	31,6	117	117	79	39	33,1	118	121
Bureau de services juridiques des pensions	95	19	16,7	114	114	80	18	18,4	98	98
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	32	42	56,8	74	79	39	51	56,7	90	91
Conseil canadien des relations de travail	25	44	63,8	69	69	29	49	62,8	78	78
Département d'État au Développement social	35	20	36,4	55	55	43	30	41,1	73	73
Bureau du Directeur général des élections	7	38	84,4	45	45	16	51	76,1	67	67
Bureau des relations fédérales-provinciales	44	27	38,0	71	71	33	33	50,0	66	66
Cour suprême	16	24	60,0	40	53	21	32	60,4	53	63
Commission d'appel de l'immigration	33	15	31,3	43	49	34	18	34,6	52	53
Commission de la réforme du droit du Canada	13	21	61,8	34	35	17	25	59,5	42	42
Commission mixte internationale	6	0	0,0	6	36	13	0	0,0	13	38
Commission de révision de l'impôt	14	19	57,6	33	33	13	20	60,6	33	33
Commission du tarif	5	4	44,4	9	26	7	4	36,4	11	25
Bureau de la Coordonnatrice Situation de la femme	6	6	50,0	12	17	12	7	36,8	19	21
Commission des allocations aux anciens combattants	19	6	24,0	25	25	13	5	27,8	18	18
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	8	8	50,0	16	16	10	8	44,4	18	18
Secrétariat des conférences intergouvernementales	6	15	71,4	21	22	4	14	77,8	18	18
Conseil de révision des pensions	10	5	33,3	15	15	9	8	47,1	17	17
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	4	80,0	5	6	1	8	88,9	9	9
Total	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a] Dans 3 093 cas en 1981 et 1 933 en 1982 la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique
[b] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 6

Âge et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le sexe, 1981 et 1982

	1981				1982			
		Femmes				Femmes		
Groupe d'âge	Hommes	N.	%	Total[a]	Hommes	N.	%	Total[a]
Moins de 20 ans	497	1 475	74,8	1 973	378	1 028	73,1	1 406
20—24	6 502	12 677	66,1	19 179	6 395	12 350	65,9	18 745
25—29	16 458	17 919	52,1	34 378	16 135	18 825	53,8	34 960
30—34	22 917	14 923	39,4	37 841	22 915	16 744	42,2	39 659
35—39	17 787	9 453	34,7	27 240	19 904	11 229	36,1	31 134
40—44	14 111	7 377	34,3	21 489	14 965	8 103	35,1	23 068
45—49	14 081	6 567	31,8	20 650	14 028	6 908	33,0	20 936
50—54	14 765	6 128	29,3	20 894	14 912	6 199	29,4	21 112
55—59	14 618	5 416	27,0	20 034	13 567	5 391	28,4	18 958
60—64	8 960	2 806	23,8	11 766	9 246	3 073	24,9	12 319
65 et plus	136	44	24,4	180	207	61	22,8	268
Total[b]	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]Dans 7 cas en 1981 et 2 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]Dans 19 cas en 1981 et 17 en 1982, les documents de pension de retraite ne précisent pas la date de naissance de l'employé.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 7

Âge et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le groupe linguistique, 1981 et 1982

	1981					1982				
		Francophones		Anglophones et francophones			Francophones		Anglophones et francophones	
Groupe d'âge	Anglophones	N.	%		Total[a]	Anglophones	N.	%		Total[a]
Moins de 20 ans	1 175	748	38,9	1 923	1 973	830	519	38,5	1 349	1 406
20—24	12 119	6 543	35,1	18 662	19 179	11 992	6 465	35,0	18 457	18 745
25—29	23 161	10 612	31,4	33 773	34 378	23 416	11 161	32,3	34 577	34 960
30—34	26 505	10 778	28,9	37 283	37 841	27 646	11 683	29,7	39 329	39 659
35—39	19 509	7 389	27,5	26 898	27 240	22 396	8 520	27,6	30 916	31 134
40—44	16 031	5 164	24,4	21 195	21 489	17 132	5 744	25,1	22 876	23 068
45—49	15 775	4 643	22,7	20 418	20 650	16 047	4 752	22,8	20 799	20 936
50—54	16 202	4 479	21,7	20 681	20 894	16 328	4 642	22,1	20 970	21 112
55—59	16 219	3 637	18,3	19 856	20 034	15 339	3 508	18,6	18 847	18 958
60—64	9 660	2 028	17,4	11 688	11 766	10 189	2 071	16,9	12 260	12 319
65 ans et plus	137	21	13,3	158	180	223	32	12,5	255	268
Total[b]	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 532**

[a]Dans 3 093 cas en 1981 et 1 935 en 1982, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.
[b]Dans 19 cas en 1981 et 17 en 1982, les documents de pension de retraite ne précisent pas la date de naissance de l'employé.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 8

Traitement annuel et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel et le sexe, 1981 et 1982 en dollars courants, et 1982 en dollars constants

	1981				1982 (dollars courants)			
		Femmes				Femmes		
Traitement annuel[b]	Hommes	N.	%	Total[c]	Hommes	N.	%	Total[c]
Moins de 20 000 $	34 059	51 887	60,4	85 949	19 503	37 154	65,6	56 658
20 000—29 999	55 806	19 020	25,4	74 828	57 792	34 151	37,1	91 944
30 000—39 999	20 228	2 888	12,5	23 117	26 801	5 719	17,6	32 520
40 000—49 999	10 201	527	4,9	10 728	14 214	1 185	7,7	15 399
50 000—59 999	2 110	69	3,2	2 179	5 244	229	4,2	5 473
60 000 et plus	372	11	2,9	383	1 218	50	3,9	1 268
Total[d]	**122 777**	**74 404**	**37,7**	**197 187**	**124 772**	**78 488**	**38,6**	**203 262**
Autres[e]	8 058	10 397	56,3	18 456	7 886	11 434	59,2	19 320
Grand total	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice du prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1982 exprimés en dollars constants de 1981.
[b]Selon le taux de traitement annuel des employés au 31 décembre 1982.
[c]Dans 7 cas en 1981 et 2 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[d]Dans 3 cas en 1981, les documents de paye sont incomplets.
[e]Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que temps plein, période indéterminée.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 9

Traitement annuel et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel et le groupe linguistique, 1981 et 1982 en dollars courants, et 1982 en dollars constants

	1981					1982 (dollars courants)				
		Francophones		Anglophones et francophones			Francophones		Anglophones et francophones	
Traitement annuel[b]	Anglophones	N.	%		Total[c]	Anglophones	N.	%		Total[c]
Moins de 20 000 $	60 503	24 356	28,7	84 859	85 949	39 647	16 641	29,6	56 288	56 658
20 000—29 999	55 066	19 037	25,7	74 103	74 828	67 026	24 452	26,7	91 478	91 944
30 000—39 999	17 600	5 318	23,2	22 918	23 117	23 994	8 361	25,8	32 355	32 520
40 000—49 999	8 762	1 852	17,4	10 614	10 728	12 321	3 017	19,7	15 338	15 399
50 000—59 999	1 823	322	15,0	2 145	2 179	4 583	848	15,6	5 431	5 473
60 000 et plus	288	76	20,9	364	383	992	249	20,1	1 241	1 268
Total[d]	**144 042**	**50 961**	**26,1**	**195 003**	**197 187**	**148 563**	**53 568**	**26,5**	**202 131**	**203 262**
Autres[e]	12 464	5 083	29,0	17 547	18 456	12 987	5 531	29,9	18 518	19 320
Grand total	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice du prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1982 exprimés en dollars constants de 1981.
[b]Selon le taux de traitement annuel des employés au 31 décembre 1982.
[c]Dans 3 093 cas en 1981 et 1 933 en 1982, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.
[d]Dans 3 cas en 1981, les documents de paye sont incomplets.
[e]Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que temps plein, période indéterminée.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

1982 (dollars constants)[a]			
	Femmes		
Hommes	N.	%	Total[b]
30 187	51 531	63,1	81 719
59 711	22 838	27,7	82 550
21 134	3 368	13,7	24 502
11 069	641	5,5	11 710
2 259	100	4,2	2 359
412	10	2,4	422
124 772	**78 488**	**38,6**	**203 262**
7 886	11 434	59,2	19 320
132 658	**89 922**	**40,4**	**222 582**

1982 (dollars constants)[a]				
	Francophones		Anglophones et francophones	
Anglophones	N.	%		Total[b]
57 524	23 672	29,2	81 196	81 719
60 767	21 393	26,0	82 160	82 550
18 282	6 092	25,0	24 374	24 502
9 762	1 907	16,3	11 669	11 710
1 905	417	18,0	2 322	2 359
323	87	21,2	410	422
148 563	**53 568**	**26,5**	**202 131**	**203 262**
12 987	5 531	29,9	18 518	19 320
161 550	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

Effectif et catégories professionnelles

10	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et sexe	61
11	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et groupe linguistique	63
12	Catégorie et groupe professionnels, et sexe	65
13	Catégorie et groupe professionnels, et groupe linguistique	67
14	Catégorie professionnelle et lieu de travail	69
15	Catégorie de la gestion et groupes sous-représentés	69
16	Catégorie de la gestion et femmes	70
17	Catégorie des scientifiques et spécialistes et femmes	71
18	Catégorie de l'administration et du service extérieur et femmes	72
19	Catégorie des techniciens et femmes	73
20	Catégorie du soutien administratif et femmes	74
21	Catégorie de l'exploitation et femmes	75
22	Catégorie de la gestion et francophones	76
23	Catégorie des scientifiques et spécialistes et francophones	77
24	Catégorie de l'administration et du service extérieur et francophones	78
25	Catégorie des techniciens et francophones	79
26	Catégorie du soutien administratif et francophones	80
27	Catégorie de l'exploitation et francophones	81
28	Statut linguistique du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	82

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le sexe, 1981 et 1982

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	1981				1982			
		Hommes	Femmes		Total[a]	Hommes	Femmes		Total[a]
			N.	%			N	%	
Gestion	Temps plein								
	• Période indéterminée	1 525	68	4,3	1 593	2 988	171	5.4	3 159
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	7	0	0,0	7	15	1	6.3	16
	Total	1 532	68	4,3	1 600	3 003	172	5.4	3 175
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	Total	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	Total[b]	**1 532**	**68**	**4,3**	**1 600**	**3 003**	**172**	**5,4**	**3 175**
Scientifiques et spécialistes	Temps plein								
	• Période indéterminée	16 426	4 206	20,4	20 633	16 717	4 506	21.2	21 223
	• Saisonnier	3	2	40,0	5	1	1	50.0	2
	• Période déterminée	468	343	42,3	811	587	395	40.2	982
	Total	16 897	4 551	21,2	21 449	17 305	4 902	22.1	22 207
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	21	177	89,4	198	25	212	89.5	237
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	8	33	80,5	41	17	36	67.9	53
	Total	29	210	87,9	239	42	248	85.5	290
	Total	**16 926**	**4 762**	**22,0**	**21 689**	**17 347**	**5 150**	**22,9**	**22 497**
Administration et service extérieur	Temps plein								
	• Période indéterminée	35 735	14 852	29,4	50 588	35 657	16 478	31.6	52 135
	• Saisonnier	7	2	22,2	9	3	3	50.0	6
	• Période déterminée	700	621	47,0	1 321	762	684	47.3	1 446
	Total	36 442	15 475	29,8	51 918	36 422	17 165	32.0	53 587
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	34	236	87,4	270	49	395	89.0	444
	• Saisonnier	68	9	11,7	77	77	9	10.5	86
	• Période déterminée	12	31	72,1	43	31	36	53.7	67
	Total	114	276	70,8	390	157	440	73.7	597
	Total	**36 556**	**15 751**	**30,1**	**52 308**	**36 579**	**17 605**	**32,5**	**54 184**
Techniciens	Temps plein								
	• Période indéterminée	22 391	2 625	10,5	25 017	22 811	2 848	11.1	25 659
	• Saisonnier	290	38	11,6	328	297	42	12.4	339
	• Période déterminée	816	353	30,2	1 169	906	341	27.3	1 247
	Total	23 497	3 016	11,4	26 514	24 014	3 231	11.9	27 245
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	3	31	91,2	34	4	41	91.1	45
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	8	16	66,7	24	14	17	54.8	31
	Total	11	47	81,0	58	18	58	76.3	76
	Total	**23 508**	**3 063**	**11,5**	**26 572**	**24 032**	**3 289**	**12,0**	**27 321**
Total (catégories d'agents)	Temps plein								
	• Période indéterminée	76 041	21 745	22,2	97 789	78 344	24 002	23.5	102 346
	• Saisonnier	300	42	12,3	342	301	46	13.3	347
	• Période déterminée	1 989	1 318	39,9	3 307	2 264	1 420	38.5	3 684
	Total	78 330	23 105	22,8	101 438	80 909	25 468	23.9	106 377
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	59	444	88,3	503	80	648	89.0	728
	• Saisonnier	68	9	11,7	77	77	9	10,5	86

suite du tableau 10

Categorie professionnelle	Modalite d'emploi	1981 Hommes	1981 Femmes N	1981 Femmes %	1981 Total[a]	1982 Hommes	1982 Femmes N	1982 Femmes %	1982 Total[a]
	• Periode determinee	28	80	74.1	108	62	89	58,9	151
	Total	155	533	77.5	688	219	746	77,3	965
	Total	**78 485**	**23 639**	**23,1**	**102 127**	**81 128**	**26 214**	**24,4**	**107 342**
Soutien administratif	Temps plein								
	• Periode indeterminee	11 218	47 957	81.0	59 177	11 193	49 753	81,6	60 946
	• Saisonnier	6	48	88.9	54	3	45	93,8	48
	• Periode determinee	1 220	6 514	84.2	7 734	1 319	6 891	83,9	8 210
	Total	12 444	54 519	81.4	66 965	12 515	56 689	81,9	69 204
	Temps partiel								
	• Periode indeterminee	25	770	96.9	795	40	1 067	96,4	1 107
	• Saisonnier	0	2	100.0	2	0	1	100,0	1
	• Periode determinee	38	322	89.4	360	59	385	86,7	444
	Total	63	1 094	94.6	1 157	99	1 453	93,6	1 552
	Total	**12 507**	**55 614**	**81,6**	**68 123**	**12 615**	**58 142**	**82,2**	**70 757**
Exploitation	Temps plein								
	• Periode indeterminee	35 422	4 587	11.5	40 010	35 132	4 622	11,6	39 756
	• Saisonnier	883	153	14.8	1 036	796	135	14,5	931
	• Periode determinee	3 247	246	7.0	3 494	2 687	215	7,4	2 902
	Total	39 552	4 986	11.2	44 540	38 615	4 972	11,4	43 589
	Temps partiel								
	• Periode indeterminee	141	336	70.4	477	158	373	70,2	531
	• Saisonnier	0	1	100.0	1	2	8	80,0	10
	• Periode determinee	45	108	70.6	153	36	101	73,7	137
	Total	186	445	70.5	631	196	482	71,1	678
	Total	**39 738**	**5 431**	**12.0**	**45 171**	**38 811**	**5 454**	**12,3**	**44 267**
Toutes les categories	Temps plein								
	• Periode indeterminee	122 777	74 404	37.7	197 187	124 772	78 488	38,6	203 262
	• Saisonnier	1 189	243	17.0	1 432	1 100	226	17,0	1 326
	• Periode determinee	6 465	8 080	55.5	14 546	6 271	8 527	57,6	14 798
	Total	130 431	82 727	38.8	213 165	132 143	87 241	39,8	219 386
	Temps partiel								
	• Periode indeterminee	525	1 650	67.3	1 775	278	2 088	88,3	2 366
	• Saisonnier	68	12	15.0	80	79	18	18,6	97
	• Periode determinee	111	510	82.1	621	157	575	78,6	732
	Total	404	2 072	83.7	2 476	514	2 681	83,9	3 195
	Grand total[a]	**130 835**	**84 801**	**39.3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]Dans 7 cas en 1981 et 2 en 1982, les documents de paie ne precisent pas le mode d'emploi.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total en raison de l'arrondissement des chiffres, voir la note technique.
[c]Comprend 222 employes en 1981 et 216 en 1982 dont le profil ne correspond pas aux differentes categories professionnelles.
[d]Dans 2 cas en 1981 et 1 en 1982, les documents de paie ne precisent pas le sexe de l'employe.

Sources: Categorie de la gestion: Systeme d'information des ressources humaines, Ministere des Approvisionnements et Services.

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1981 et 1982

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
			N.	%				N.	%		
Gestion	Temps plein										
	• Période indéterminée	1 258	335	21,0	1 593	1 593	2 545	614	19,4	3 159	3 159
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Période déterminée	6	1	14,3	7	7	12	4	25,0	16	16
	Total	1 264	336	21,0	1 600	1 600	2 557	618	19,5	3 175	3 175
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Période déterminée	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Total	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Total[b]	**1 264**	**336**	**21,0**	**1 600**	**1 600**	**2 557**	**618**	**19,5**	**3 175**	**3 175**
Scientifiques et spécialistes	Temps plein										
	• Période indéterminée	16 137	4 037	20,0	20 174	20 633	16 580	4 373	20,9	20 953	21 223
	• Saisonnier	4	1	20,0	5	5	2	0	0,0	2	2
	• Période déterminée	607	154	20,2	761	811	720	214	22,9	934	982
	Total	16 748	4 192	20,0	20 940	21 449	17 302	4 587	21,0	21 889	22 207
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	147	48	24,6	195	198	174	59	25,3	233	237
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Période déterminée	21	3	12,5	24	41	36	6	14,3	42	53
	Total	168	51	23,3	219	239	210	65	23,6	275	290
	Total	**16 917**	**4 243**	**20,1**	**21 160**	**21 689**	**17 512**	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**
Administration et service extérieur	Temps plein										
	• Période indéterminée	36 368	13 768	27,5	50 136	50 588	37 245	14 646	28,2	51 891	52 135
	• Saisonnier	7	1	12,5	8	9	5	1	16,7	6	6
	• Période déterminée	887	405	31,3	1 292	1 321	949	459	32,6	1 408	1 446
	Total	37 262	14 174	27,6	51 436	51 918	38 199	15 106	28,3	53 305	53 587
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	176	91	34,1	267	270	274	165	37,6	439	444
	• Saisonnier	62	10	13,9	72	77	69	12	14,8	81	86
	• Période déterminée	32	9	22,0	41	43	40	17	29,8	57	67
	Total	270	110	28,9	380	390	383	194	33,6	577	597
	Total	**37 532**	**14 284**	**27,6**	**51 816**	**52 308**	**38 582**	**15 300**	**28,4**	**53 882**	**54 184**
Techniciens	Temps plein										
	• Période indéterminée	19 984	4 792	19,3	24 776	25 017	20 514	5 042	19,7	25 556	25 659
	• Saisonnier	291	29	9,1	320	328	297	35	10,5	332	339
	• Période déterminée	905	234	20,5	1 139	1 169	934	285	23,4	1 219	1 247
	Total	21 180	5 055	19,3	26 235	26 514	21 745	5 362	19,8	27 107	27 245
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	20	12	37,5	32	34	29	14	32,6	43	45
	• Saisonnier	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	• Période déterminée	16	6	27,3	22	24	18	8	30,8	26	31
	Total	36	18	33,3	54	58	47	22	31,9	69	76
	Total	**21 216**	**5 073**	**19,3**	**26 289**	**26 572**	**21 792**	**5 384**	**19,8**	**27 176**	**27 321**
Total (catégories d'agents)	Temps plein										
	• Période indéterminée	73 687	22 910	23,7	96 597	97 789	76 976	24 724	24,3	101 700	102 346
	• Saisonnier	302	31	9,3	333	342	304	36	10,6	340	347
	• Période déterminée	2 402	794	24,8	3 196	3 307	2 610	960	26,9	3 570	3 684
	Total	76 391	23 735	23,7	100 126	101 438	79 890	25 720	24,4	105 610	106 377
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	344	151	30,5	495	503	479	238	33,2	717	728

suite du tableau 11

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	1981 Anglophones	1981 Francophones N.	1981 Francophones %	1981 Anglophones et francophones	1981 Total[a]	1982 Anglophones	1982 Francophones N	1982 Francophones %	1982 Anglophones et francophones	1982 Total[a]
	• Saisonnier	62	10	13,9	72	77	69	12	14,8	81	86
	• Période déterminée	69	18	20,7	87	108	94	31	24,8	125	151
	Total	475	179	27,4	654	688	642	281	30,4	923	965
	Total	**76 867**	**23 914**	**23,7**	**100 781**	**102 127**	**80 532**	**26 001**	**24,4**	**106 533**	**107 342**
Soutien administratif	Temps plein										
	• Période indéterminée	40 479	18 070	30,9	58 549	59 177	41 668	18 954	31,3	60 622	60 946
	• Saisonnier	44	5	10,2	49	54	43	3	6,5	46	48
	• Période déterminée	4 778	2 773	36,7	7 551	7 734	5 144	2 874	35,8	8 018	8 210
	Total	45 301	20 848	31,5	66 149	66 965	46 855	21 831	31,8	68 686	69 204
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	474	221	31,8	695	795	625	387	38,2	1 012	1 107
	• Saisonnier	2	0	0,0	2	2	0	1	100,0	1	1
	• Période déterminée	238	75	24,0	313	360	285	75	20,8	360	444
	Total	714	296	29,3	1 010	1 157	910	463	33,7	1 373	1 552
	Total	**46 016**	**21 144**	**31,5**	**67 160**	**68 123**	**47 765**	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**
Exploitation	Temps plein										
	• Période indéterminée	29 772	9 908	25,0	39 680	40 010	29 810	9 813	24,8	39 623	39 756
	• Saisonnier	804	165	17,0	969	1 036	727	184	20,2	911	931
	• Période déterminée	2 575	614	19,3	3 189	3 494	2 213	503	18,5	2 716	2 902
	Total	33 151	10 687	24,4	43 838	44 540	32 750	10 500	24,3	43 250	43 589
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	304	157	34,1	461	477	336	179	34,8	515	531
	• Saisonnier	1	0	0,0	1	1	9	0	0,0	9	10
	• Période déterminée	62	68	52,3	130	153	48	47	49,5	95	137
	Total	367	225	38,0	592	631	393	226	36,5	619	678
	Total	**33 518**	**10 912**	**24,6**	**44 430**	**45 171**	**33 143**	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**
Toutes les catégories[c]	Temps plein										
	• Période indéterminée	144 042	50 961	26,1	195 003	197 187	148 563	53 568	26,5	202 131	203 262
	• Saisonnier	1 150	201	14,9	1 351	1 432	1 074	223	17,2	1 297	1 326
	• Période déterminée	9 756	4 182	30,0	13 938	14 546	9 968	4 338	30,3	14 306	14 798
	Total	154 948	55 344	26,3	210 292	213 165	159 605	58 129	26,7	217 734	219 386
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	1 122	529	32,0	1 651	1 775	1 440	804	35,8	2 244	2 366
	• Saisonnier	65	10	13,3	75	80	78	13	14,3	91	97
	• Période déterminée	369	161	30,4	530	621	427	153	26,4	580	732
	Total	1 556	700	31,0	2 256	2 476	1 945	970	33,3	2 915	3 195
	Grand total[a]	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 643**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]Dans 3 093 cas en 1981 et 1 933 en 1982, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.

[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 42 en 1981 et 165 en 1982. Voir la note technique.

[c]Comprend 222 employés en 1981 et 216 en 1982 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

[d]Dans 2 cas en 1981 et 1 en 1982, les documents de paye ne précisent pas la modalité d'emploi.

Sources: Catégorie de la gestion: Système d'information des ressources de gestion; autres catégories: Ministère des Approvisionnements et Services.

Tableau 12

Catégorie et groupe professionnels, et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le sexe, 1981 et 1982

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	1981				1982			
		Hommes	Femmes		Total[a]	Hommes	Femmes		Total[a]
			N	%			N	%	
Gestion	Direction (EX)	1 532	68	4,3	1 600	1 870	98	5,0	1 968
	Gestion supérieure (SM)					1 133	74	6,1	1 207
	Total[b]	**1 532**	**68**	**4,3**	**1 600**	**3 003**	**172**	**5,4**	**3 175**
Scientifiques et spécialistes	Actuariat (AC)	22	1	4,3	23	23	1	4,2	24
	Agriculture (AG)	285	19	6,3	304	276	30	9,8	306
	Architecture et urbanisme (AR)	316	26	7,6	342	329	36	9,9	365
	Art dentaire (DE)	51	3	5,6	54	50	3	5,7	53
	Bibliothéconomie (LS)	174	336	65,9	510	175	351	66,7	526
	Chimie (CH)	316	76	19,4	392	318	89	21,9	407
	Droit (LA)	498	135	21,3	633	518	167	24,4	685
	Économie, sociologie et statistique (ES)	1 824	374	17,0	2 198	1 913	444	18,8	2 357
	Enseignement (ED)	1 446	1 357	48,4	2 803	1 411	1 384	49,5	2 795
	Enseignement universitaire (UT)	238	8	3,3	246	244	9	3,6	253
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	4	31	88,6	35	3	35	92,1	38
	Génie et arpentage (EN)	2 439	49	2,0	2 489	2 683	74	2,7	2 757
	Mathématiques (MA)	106	37	25,9	143	105	36	25,5	141
	Médecine (MD)	269	38	12,4	307	273	33	10,8	306
	Médecine vétérinaire (VS)	554	49	8,1	603	563	51	8,3	614
	Météorologie (MT)	543	27	4,7	570	530	27	4,8	557
	Pharmacie (PH)	49	10	16,9	59	48	10	17,2	58
	Psychologie (PS)	75	25	25,0	100	74	24	24,5	98
	Recherche historique (HR)	207	72	25,8	279	200	81	28,8	281
	Recherche scientifique (SE)	1 975	74	3,6	2 049	1 956	87	4,3	2 043
	Réglementation scientifique (SG)	425	50	10,5	475	411	65	13,7	476
	Sciences biologiques (BI)	804	168	17,3	972	834	195	19,0	1 029
	Sciences domestiques (HE)	0	44	100,0	44	0	50	100,0	50
	Sciences forestières (FO)	95	1	1,0	96	111	3	2,6	114
	Sciences infirmières (NU)	121	1 444	92,3	1 565	143	1 494	91,3	1 637
	Sciences physiques (PC)	626	82	11,6	708	688	111	13,9	799
	Service scientifique de la défense (DS)	526	24	4,4	550	532	35	6,2	567
	Service social (SW)	116	42	26,6	158	114	40	26,0	154
	Vérification (AU)	2 822	160	5,4	2 982	2 822	185	6,2	3 007
	Total	**16 926**	**4 762**	**22,0**	**21 689**	**17 347**	**5 150**	**22,9**	**22 497**
Administration et service extérieur	Achat et approvisionnement (PG)	1 496	356	19,2	1 853	1 459	436	23,0	1 895
	Administration des programmes (PM)	17 654	7 484	29,8	25 138	17 172	7 994	31,8	25 166
	Commerce (CO)	1 743	148	7,8	1 891	1 832	213	10,4	2 045
	Gestion des finances (FI)	1 941	565	22,5	2 506	1 942	629	24,5	2 571
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	1 878	492	20,8	2 370	2 193	651	22,9	2 844
	Gestion du personnel (PE)	1 760	1 139	39,3	2 899	1 679	1 273	43,1	2 952
	Organisation et méthodes (OM)	729	167	18,6	896	738	193	20,7	931
	Programmes de bien-être social (WP)	1 292	444	25,6	1 736	1 256	487	27,9	1 743

suite du tableau 12

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	1981				1982			
		Hommes	Femmes N.	Femmes %	Total[a]	Hommes	Femmes N.	Femmes %	Total[a]
	Service extérieur (FS)	1 057	116	9,9	1 173	1 111	150	11,9	1 261
	Services administratifs (AS)	5 637	3 645	39,3	9 282	5 838	4 296	42,4	10 134
	Services d'information (IS)	615	441	41,8	1 056	632	528	45,5	1 160
	Stagiaires en administration (AT)	125	136	52,1	261	112	133	54,3	245
	Traduction (TR)	629	618	49,6	1 247	615	622	50,3	1 237
	Total	**36 556**	**15 751**	**30,1**	**52 308**	**36 579**	**17 605**	**32,5**	**54 184**
Techniciens	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	2 253	62	2,7	2 315	2 287	80	3,4	2 367
	Dessin et illustration (DD)	1 531	236	13,4	1 767	1 547	232	13,0	1 779
	Électronique (EL)	2 971	29	1,0	3 000	3 076	35	1,1	3 111
	Inspection des produits primaires (PI)	2 644	172	6,1	2 816	2 634	176	6,3	2 810
	Inspection technique (TI)	1 287	19	1,5	1 306	1 368	25	1,8	1 393
	Navigation aérienne (AO)	475	12	2,5	488	513	14	2,7	527
	Officiers de navire (SO)	1 352	43	3,1	1 395	1 388	51	3,5	1 439
	Photographie (PY)	139	14	9,2	153	139	14	9,2	153
	Radiotélégraphie (RO)	1 141	68	5,6	1 209	1 173	90	7,1	1 263
	Soutien de l'enseignement (EU)	18	61	77,2	79	21	55	72,4	76
	Soutien des sciences sociales (SI)	1 076	899	45,5	1 975	1 072	988	48,0	2 060
	Soutien technologique et scientifique (EG)	6 390	1 147	15,2	7 537	6 438	1 168	15,4	7 606
	Techniciens divers (GT)	2 231	301	11,9	2 532	2 376	361	13,2	2 737
	Total	**23 508**	**3 063**	**11,5**	**26 572**	**24 032**	**3 289**	**12,0**	**27 321**
Soutien administratif	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	10 820	38 693	78,1	49 515	10 909	40 725	78,9	51 634
	Communications (CM)	465	327	41,3	792	445	328	42,4	773
	Mécanographie (OE)	219	232	51,4	451	232	239	50,7	471
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	172	14 014	98,8	14 186	181	14 377	98,8	14 558
	Traitement des données (DA)	831	2 348	73,9	3 179	848	2 473	74,5	3 321
	Total	**12 507**	**55 614**	**81,6**	**68 123**	**12 615**	**58 142**	**82,2**	**70 757**
Exploitation	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	2 442	4	0,2	2 446	2 376	8	0,3	2 384
	Équipage de navires (SC)	2 129	37	1,7	2 167	2 174	44	2,0	2 218
	Gardiens de phare (LI)	409	2	0,5	411	404	2	0,5	406
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	16 540	271	1,6	16 812	16 028	261	1,6	16 290
	Pompiers (FR)	1 450	4	0,3	1 454	1 439	5	0,3	1 444
	Réparation de navires (SR)	2 594	8	0,3	2 602	2 504	10	0,4	2 514
	Services correctionnels (CX)	4 292	131	3,0	4 423	4 228	173	3,9	4 401
	Services d'imprimerie (PR)	813	438	35,0	1 251	790	426	35,0	1 216
	Services divers (GS)	8 172	3 343	29,0	11 515	7 984	3 352	29,6	11 337
	Services hospitaliers (HS)	895	1 192	57,1	2 087	883	1 173	57,1	2 056
	Total[b]	**39 738**	**5 431**	**12,0**	**45 171**	**38 811**	**5 454**	**12,3**	**44 267**
	Grand total[d]	**130 835**	**84 801**	**39,3**	**215 643**	**132 658**	**89 922**	**40,4**	**222 582**

[a]Dans 7 cas en 1981 et 2 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 42 en 1981 et 165 en 1982. Voir la note technique.
[c]Dans 3 cas en 1981 et 1 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le groupe de l'employé.
[d]Comprend 222 employés en 1981 et 216 en 1982 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion, autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services.

Catégorie et groupe professionnels, et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le groupe linguistique, 1981 et 1982

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
			N.	%				N.	%		
Gestion	Direction (EX)	1 264	336	21,0	1 600	1 600	1 554	414	21,0	1 968	1 968
	Gestion supérieure (SM)						1 003	204	16,9	1 207	1 207
	Total[a]	**1 264**	**336**	**21,0**	**1 600**	**1 600**	**2 557**	**618**	**19,5**	**3 175**	**3 175**
Scientifiques et spécialistes	Actuariat (AC)	13	10	43,5	23	23	12	12	50,0	24	24
	Agriculture (AG)	245	56	18,6	301	304	248	58	19,0	306	306
	Architecture et urbanisme (AR)	276	57	17,1	333	342	291	72	19,8	363	365
	Art dentaire (DE)	45	7	13,5	52	54	44	8	15,4	52	53
	Bibliothéconomie (LS)	403	101	20,0	504	510	415	109	20,8	524	526
	Chimie (CH)	344	45	11,6	389	392	353	50	12,4	403	407
	Droit (LA)	461	160	25,8	621	633	501	178	26,2	679	685
	Économie, sociologie et statistique (ES)	1 768	380	17,7	2 148	2 198	1 867	460	19,8	2 327	2 357
	Enseignement (ED)	1 567	992	38,8	2 559	2 803	1 642	986	37,5	2 628	2 795
	Enseignement universitaire (UT)	149	83	35,8	232	246	147	95	39,3	242	253
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	32	3	8,6	35	35	34	4	10,5	38	38
	Génie et arpentage (EN)	2 114	317	13,0	2 431	2 489	2 285	431	15,9	2 716	2 757
	Mathématiques (MA)	117	25	17,6	142	143	117	24	17,0	141	141
	Médecine (MD)	250	51	16,9	301	307	243	59	19,5	302	306
	Médecine vétérinaire (VS)	424	168	28,4	592	603	431	171	28,4	602	614
	Météorologie (MT)	465	104	18,3	569	570	444	111	20,0	555	557
	Pharmacie (PH)	37	20	35,1	57	59	39	18	31,6	57	58
	Psychologie (PS)	69	31	31,0	100	100	66	32	32,7	98	98
	Recherche historique (HR)	200	78	28,1	278	279	197	83	29,6	280	281
	Recherche scientifique (SE)	1 901	136	6,7	2 037	2 049	1 882	149	7,3	2 031	2 043
	Réglementation scientifique (SG)	378	97	20,4	475	475	377	99	20,8	476	476
	Sciences biologiques (BI)	847	118	12,2	965	972	886	136	13,3	1 022	1 029
	Sciences domestiques (HE)	35	9	20,5	44	44	37	13	26,0	50	50
	Sciences forestières (FO)	82	13	13,7	95	96	91	21	18,8	112	114
	Sciences infirmières (NU)	1 247	254	16,9	1 501	1 565	1 322	295	18,2	1 617	1 637
	Sciences physiques (PC)	640	61	8,7	701	708	702	95	11,9	797	799
	Service scientifique de la défense (DS)	444	103	18,8	547	550	452	115	20,3	567	567
	Service social (SW)	123	30	19,6	153	158	118	33	21,9	151	154
	Vérification (AU)	2 241	734	24,7	2 975	2 982	2 269	735	24,5	3 004	3 007
	Total	**16 917**	**4 243**	**20,1**	**21 160**	**21 689**	**17 512**	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**
Administration et service extérieur	Achat et approvisionnement (PG)	1 456	387	21,0	1 843	1 853	1 474	418	22,1	1 892	1 895
	Administration des programmes (PM)	18 585	6 377	25,5	24 962	25 138	18 511	6 538	26,1	25 049	25 166
	Commerce (CO)	1 518	341	18,3	1 859	1 891	1 609	417	20,6	2 026	2 045
	Gestion des finances (FI)	1 881	585	23,7	2 466	2 506	1 901	643	25,3	2 544	2 571
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	1 880	476	20,2	2 356	2 370	2 199	631	22,3	2 830	2 844
	Gestion du personnel (PE)	1 884	987	34,4	2 871	2 899	1 910	1 032	35,1	2 942	2 952
	Organisation et méthodes (OM)	737	155	17,4	892	896	754	176	18,9	930	931
	Programmes de bien-être social (WP)	1 255	421	25,1	1 676	1 736	1 276	430	25,2	1 706	1 743
	Service extérieur (FS)	904	263	22,5	1 167	1 173	967	283	22,6	1 250	1 261
	Services administratifs (AS)	6 402	2 781	30,3	9 183	9 282	6 896	3 182	31,6	10 078	10 134
	Services d'information (IS)	680	360	34,6	1 040	1 056	760	396	34,3	1 156	1 160
	Stagiaires en administration (AT)	171	83	32,7	254	261	141	102	42,0	243	245
	Traduction (TR)	179	1 068	85,6	1 247	1 247	184	1 052	85,1	1 236	1 237
	Total	**37 532**	**14 284**	**27,6**	**51 816**	**52 308**	**38 582**	**15 300**	**28,4**	**53 862**	**54 184**

suite du tableau 13

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
			N.	%				N.	%		
Techniciens	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 990	295	12,9	2 285	2 315	2 050	314	13,3	2 364	2 367
	Dessin et illustration (DD)	1 379	373	21,3	1 752	1 767	1 371	393	22,3	1 764	1 779
	Électronique (EL)	2 385	598	20,0	2 983	3 000	2 478	629	20,2	3 107	3 111
	Inspection des produits primaires (PI)	2 096	668	24,2	2 764	2 816	2 100	677	24,4	2 777	2 810
	Inspection technique (TI)	999	296	22,9	1 295	1 306	1 057	333	24,0	1 390	1 393
	Navigation aérienne (AO)	407	76	15,7	483	488	445	81	15,4	526	527
	Officiers de navire (SO)	1 116	266	19,2	1 382	1 395	1 142	293	20,4	1 435	1 439
	Photographie (PY)	119	33	21,7	152	153	116	36	23,7	152	153
	Radiotélégraphie (RO)	1 022	179	14,9	1 201	1 209	1 057	198	15,8	1 255	1 263
	Soutien de l'enseignement (EU)	54	11	16,9	65	79	59	7	10,6	66	76
	Soutien des sciences sociales (SI)	1 402	560	28,5	1 962	1 975	1 449	606	29,5	2 055	2 060
	Soutien technologique et scientifique (EG)	6 201	1 255	16,8	7 456	7 537	6 261	1 298	17,2	7 559	7 606
	Techniciens divers (GT)	2 046	463	18,5	2 509	2 532	2 207	519	19,0	2 726	2 737
	Total	**21 216**	**5 073**	**19,3**	**26 289**	**26 572**	**21 792**	**5 384**	**19,8**	**27 176**	**27 321**
Soutien Administratif	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	33 573	15 257	31,2	48 830	49 515	34 980	16 147	31,6	51 127	51 634
	Communications (CM)	629	160	20,3	789	792	602	167	21,7	769	773
	Mécanographie (OE)	290	154	34,7	444	451	281	150	34,8	431	471
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	9 303	4 709	33,6	14 012	14 186	9 527	4 933	34,1	14 460	14 558
	Traitement des données (DA)	2 221	864	28,0	3 085	3 179	2 375	897	27,4	3 272	3 321
	Total	**45 016**	**21 144**	**31,5**	**67 160**	**68 123**	**47 765**	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**
Exploitation	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 898	530	21,8	2 428	2 446	1 871	503	21,2	2 374	2 384
	Équipage de navires (SC)	1 800	338	15,8	2 138	2 167	1 870	341	15,4	2 211	2 218
	Gardiens de phare (LI)	368	40	9,8	408	411	367	35	8,7	402	406
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	12 703	3 850	23,3	16 553	16 812	12 373	3 799	23,5	16 172	16 290
	Pompiers (FR)	1 249	192	13,3	1 441	1 454	1 236	205	14,2	1 441	1 444
	Réparation de navires (SR)	2 391	27	1,1	2 418	2 602	2 386	33	1,4	2 419	2 514
	Services correctionnels (CX)	2 885	1 517	34,5	4 402	4 423	2 919	1 479	33,6	4 398	4 401
	Services d'imprimerie (PR)	469	777	62,4	1 246	1 251	448	765	63,1	1 213	1 216
	Services divers (GS)	8 536	2 815	24,8	11 351	11 515	8 474	2 752	24,5	11 226	11 337
	Services hospitaliers (HS)	1 217	825	40,4	2 042	2 087	1 199	813	40,4	2 012	2 056
	Total[c]	**33 518**	**10 912**	**24,6**	**44 430**	**45 171**	**33 143**	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**
	Grand total[d]	**156 506**	**56 044**	**26,4**	**212 550**	**215 843**	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]Dans 3 093 cas en 1981 et 1 933 en 1982, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total, la différence est de 42 en 1981 et 165 en 1982. Voir la note technique.
[c]Dans 3 cas en 1981 et 1 en 1982, les documents de paye ne précisent pas le groupe de l'employé.
[d]Comprend 222 employés en 1981 et 216 en 1982 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion, autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services.

Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1981 et 1982

Catégorie professionnelle	1981				1982			
	Région de la capitale nationale	Autres lieux de travail		Total	Région de la capitale nationale	Autres lieux de travail		Total
		N.	%			N.	%	
Gestion[a]	1 310	290	18,1	1 600	2 396	779	24,5	3 175
Scientifiques et spécialistes	8 530	13 159	60,7	21 689	8 880	13 617	60,5	22 497
Administration et service extérieur	20 724	31 584	60,4	52 308	21 734	32 450	59,9	54 184
Techniciens	6 326	20 246	76,2	26 572	6 574	20 747	75,9	27 321
Total (catégories d'agents)	**36 817**	**65 310**	**63,9**	**102 127**	**39 637**	**67 705**	**63,1**	**107 342**
Soutien administratif	26 021	42 102	61,8	68 123	26 861	43 896	62,0	70 757
Exploitation	5 557	39 614	87,7	45 171	5 375	38 892	87,9	44 267
Grand total[b]	**68 563**	**147 080**	**68,2**	**215 643**	**72 042**	**150 540**	**67,6**	**222 582**

[a] L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 42 en 1981 et 165 en 1982. Voir la note technique.

[b] Comprend 222 employés en 1981 et 216 en 1982 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services.

Tableau 15

Catégorie de la gestion et groupes sous-représentés

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés des groupes sous-représentés de la catégorie de la gestion, selon le groupe et niveau et le groupe sous-représenté, 1981 et 1982

Groupe et niveau	1981							1982						
	Femmes		Francophones		Autochtones		Effectif total de la catégorie	Femmes		Francophones		Autochtones		Effectif total de la catégorie
	N.	%	N.	%	N.	%		N.	%	N.	%	N.	%	
EX 5[a]	0	0,0	12	20,3	0	0,0	59	1	1,5	15	23,1	0	0,0	73
EX 4	7	4,0	42	24,1	1	0,6	174	9	4,7	44	22,8	1	0,5	193
EX 3	8	1,9	85	20,6	0	0,0	413	9	2,0	98	21,7	1	0,2	451
EX 2	23	4,5	88	17,2	1	0,2	511	31	5,5	105	18,5	1	0,2	568
EX 1	25	6,8	92	24,9	1	0,3	369	47	7,1	144	21,7	1	0,2	663
SX (non transposés)	5	6,8	17	23,0	1	0,4	74	1	5,0	8	40,0	0	0,0	20
Total	68	4,3	336	21,0	4	0,3	1 600	98	5,0	414	21,0	4	0,2	1 968
SM[b]								74	6,1	204	16,9	6	0,5	1 207
Grand total	**68**	**4,3**	**336**	**21,0**	**4**	**0,3**	**1 600**	**172**	**5,4**	**618**	**19,5**	**10**	**0,3**	**3 175**

[a] Comprend, en 1982, 8 cadres de direction désignés GX, à ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

[b] Aucune transposition au groupe SM n'a été effectuée en 1981.

Source : Système d'information des ressources de gestion.

Tableau 16

Catégorie de la gestion et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie de la gestion selon le ministère, 1982

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Commission canadienne des pensions	1	100,0	1
Commission canadienne des droits de la personne	3	60,0	5
Bibliothèque nationale du Canada	3	42,9	7
Bureau du Conseil privé	14	26,9	52
Travail	6	22,2	27
Conseil du Trésor (Secrétariat)	26	17,1	152
Ministère dont l'effectif est inférieur à 100 employés	8	14,5	55
Secrétariat d'État du Canada	8	14,5	55
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	14,3	14
Justice	2	13,3	15
Département d'État au Développement économique	3	10,3	29
Santé nationale et Bien-être social	12	9,8	122
Commission de la Fonction publique	5	8,6	58
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	2	8,3	24
Consommation et Corporations	4	8,3	48
Musées nationaux du Canada	1	7,1	14
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	5	6,9	72
Statistique Canada	5	6,9	72
Communications	5	6,8	73
Affaires indiennes et du Nord canadien	8	6,3	127
Archives publiques du Canada	1	5,9	17
Service correctionnel du Canada	3	5,8	52
Sciences et Technologie	1	5,3	19
Agence canadienne de développement international	4	5,0	80
Emploi et Immigration	8	4,5	178
Expansion économique régionale	2	4,5	44
Énergie, Mines et Ressources	5	3,6	138
Finances	2	3,5	57
Affaires extérieures	3	3,2	93
Industrie et Commerce	3	2,9	103
Transports	7	2,8	247
Pêches et Océans	2	2,0	101
Agriculture	2	1,7	116
Environnement	2	1,0	194
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2	1,0	191
Travaux publics	1	0,9	107
Approvisionnements et Services	1	0,5	200
Affaires des anciens combattants	0	0,0	20
Commission canadienne des grains	0	0,0	1
Commission canadienne des transports	0	0,0	29
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0,0	8
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	2
Cour fédérale	0	0,0	8
Défense nationale (civils)	0	0,0	119
Département des Assurances	0	0,0	1
Gendarmerie royale du Canada[a]	0	0,0	1
Office national de l'énergie	0	0,0	14
Solliciteur général	0	0,0	13
Total	**172**	**5,4**	**3 175**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Système d'information des ressources de gestion

Tableau 17

Catégorie des scientifiques et spécialistes et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie des scientifiques et spécialistes selon le ministère, 1982

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N	%	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	100,0	1
Cour fédérale	2	100,0	2
Affaires des anciens combattants	436	78,7	554
Bibliothèque nationale du Canada	137	65,6	209
Commission de la Fonction publique	436	59,0	739
Santé nationale et Bien-être social	1 055	54,1	1 951
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	50,0	2
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	50,0	4
Affaires indiennes et du Nord canadien	780	44,9	1 739
Service correctionnel du Canada	283	41,2	687
Solliciteur général	12	34,3	35
Affaires extérieures	16	34,0	47
Commission canadienne des droits de la personne	2	33,3	6
Gendarmerie royale du Canada*	6	33,3	18
Secrétariat d'État du Canada	9	32,1	28
Musées nationaux du Canada	31	31,0	100
Archives publiques du Canada	31	30,1	103
Bureau du Conseil privé	1	25,0	4
Statistique Canada	184	24,5	752
Justice	150	24,4	615
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	16	23,9	67
Sciences et Technologie	3	23,1	13
Industrie et Commerce	11	22,0	50
Finances	52	20,2	258
Défense nationale (civils)	332	19,2	1 731
Emploi et Immigration	38	19,0	200
Département d'État au Développement économique	5	16,7	30
Expansion économique régionale	8	16,3	49
Commission canadienne des pensions	5	16,1	31
Office national de l'énergie	19	13,9	137
Commission canadienne des grains	3	13,6	22
Consommation et Corporations	33	13,5	244
Conseil du Trésor (Secrétariat)	4	11,8	34
Agriculture	237	11,2	2 120
Énergie, Mines et Ressources	135	10,6	1 276
Environnement	236	10,0	2 369
Travail	5	9,8	51
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	9,7	31
Approvisionnements et Services	23	9,5	241
Pêches et Océans	88	9,0	978
Commission canadienne des transports	13	8,6	152
Transports	67	8,0	800
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	188	6,7	2 826
Communications	17	4,7	361
Travaux publics	30	4,7	645
Département des Assurances	1	4,5	22
Agence canadienne de développement international	3	4,2	71
Administration du rétablissement agricole des Prairies	3	3,4	87
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0,0	5
Total	**5 150**	**22,9**	**22 497**

*Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 18

Catégorie de l'administration et du service extérieur et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, 1982

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Justice	59	57,3	103
Commission canadienne des droits de la personne	37	53,6	69
Bibliothèque nationale du Canada	31	53,4	58
Musées nationaux du Canada	104	51,5	202
Commission nationale des libérations conditionnelles	40	51,3	78
Secrétariat d'État du Canada	997	51,3	1 942
Département d'État au Développement économique	27	50,9	53
Bureau du Commissaire aux langues officielles	37	50,7	73
Gendarmerie royale du Canada[a]	118	49,2	240
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	87	48,3	180
Santé nationale et Bien-être social	756	47,3	1 599
Finances	75	46,9	160
Bureau du Conseil privé	30	44,8	67
Commission de la Fonction publique	352	44,1	798
Communications	196	41,2	476
Cour fédérale	23	40,4	57
Solliciteur général	40	39,6	101
Emploi et Immigration	4 363	38,3	11 391
Affaires indiennes et du Nord canadien	683	37,3	1 830
Conseil du Trésor (Secrétariat)	138	36,9	374
Commission canadienne des pensions	17	34,7	49
Statistique Canada	269	34,4	781
Affaires des anciens combattants	294	34,3	858
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	24	34,3	70
Énergie, Mines et Ressources	253	34,0	744
Agence canadienne de développement international	196	33,6	583
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	67	32,7	205
Consommation et Corporations	195	31,9	612
Environnement	442	31,0	1 428
Approvisionnements et Services	989	30,9	3 204
Sciences et Technologie	20	30,3	66
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	3 569	28,9	12 369
Transports	695	28,8	2 410
Travail	98	28,7	341
Archives publiques du Canada	40	28,6	140
Commission canadienne des transports	59	27,7	213
Agriculture	245	27,6	888
Office national de l'énergie	30	25,2	119
Travaux publics	362	25,0	1 447
Pêches et Océans	182	24,9	731
Expansion économique régionale	114	22,1	515
Département des Assurances	26	21,8	119
Service correctionnel du Canada	366	21,0	1 742
Défense nationale (civils)	383	20,8	1 837
Agence d'examen de l'investissement étranger	12	20,3	59
Commission canadienne des grains	7	18,9	37
Industrie et Commerce	164	18,0	909
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	13	15,9	82
Affaires extérieures	281	15,8	1 775
Total	**17 605**	**32,5**	**54 184**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 19

Catégorie des techniciens et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie des techniciens selon le ministère, 1982

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Agence d'examen de l'investissement étranger	4	100,0	4
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	100,0	1
Commission canadienne des droits de la personne	1	100,0	1
Commission canadienne des pensions	1	100,0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	2	100,0	2
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	1	100,0	1
Département d'État au Développement économique	2	100,0	2
Sciences et Technologie	5	100,0	5
Solliciteur général	7	87,5	8
Bibliothèque nationale du Canada	37	80,4	46
Justice	34	70,8	48
Affaires des anciens combattants	35	70,0	50
Secrétariat d'État du Canada	33	67,3	49
Travail	23	57,5	40
Conseil du Trésor (Secrétariat)	8	57,1	14
Finances	19	50,0	38
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	15	44,1	34
Statistique Canada	334	42,3	790
Santé nationale et Bien-être social	292	41,5	703
Bureau du Conseil privé	2	40,0	5
Expansion économique régionale	8	40,0	20
Gendarmerie royale du Canada[a]	30	40,0	75
Archives publiques du Canada	46	35,9	128
Emploi et Immigration	24	35,8	67
Agence canadienne de développement international	6	35,3	17
Industrie et Commerce	15	31,9	47
Musées nationaux du Canada	75	30,6	245
Commission de la Fonction publique	15	28,8	52
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	27,3	11
Office national de l'énergie	8	26,7	30
Affaires indiennes et du Nord canadien	97	25,9	374
Affaires extérieures	26	17,8	146
Agriculture	568	16,5	3 445
Approvisionnements et Services	17	14,8	115
Énergie, Mines et Ressources	159	14,6	1 087
Service correctionnel du Canada	16	14,4	111
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	30	13,7	219
Commission canadienne des transports	12	13,0	92
Commission canadienne des grains	49	12,6	388
Environnement	365	12,3	2 969
Pêches et Océans	196	9,7	2 028
Consommation et Corporations	44	8,0	550
Travaux publics	63	5,2	1 219
Défense nationale (civils)	143	5,1	2 806
Communications	30	4,9	616
Transports	388	4,5	8 622
Total	**3 289**	**12,0**	**27 321**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 20

Catégorie du soutien administratif et femmes
Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, 1982

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	100,0	1
Gendarmerie royale du Canada[a]	2 732	92,1	2 966
Justice	474	91,9	516
Sciences et Technologie	49	90,7	54
Administration du rétablissement agricole des Prairies	87	90,6	96
Secrétariat d'État du Canada	979	89,0	1 100
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 312	88,7	1 479
Travail	293	88,3	332
Musées nationaux du Canada	186	88,2	211
Industrie et Commerce	587	87,9	668
Service correctionnel du Canada	1 247	87,9	1 418
Pêches et Océans	904	87,5	1 033
Commission de la Fonction publique	676	87,2	775
Expansion économique régionale	337	87,1	387
Office national de l'énergie	106	86,9	122
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	33	86,8	38
Commission nationale des libérations conditionnelles	137	86,7	158
Département d'État au Développement économique	45	86,5	52
Agriculture	1 434	86,2	1 664
Agence d'examen de l'investissement étranger	42	85,7	49
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	120	85,7	140
Conseil du Trésor (Secrétariat)	188	85,5	220
Communications	552	85,3	647
Commission canadienne des droits de la personne	34	85,0	40
Solliciteur général	90	84,9	106
Agence canadienne de développement international	330	84,2	392
Commission canadienne des grains	104	83,9	124
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	88	83,8	105
Finances	234	83,6	280
Emploi et Immigration	10 406	83,3	12 493
Commission canadienne des pensions	202	82,8	244
Santé nationale et Bien-être social	3 127	82,8	3 777
Environnement	1 646	82,3	1 999
Commission canadienne des transports	227	82,2	276
Consommation et Corporations	742	81,7	908
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	8 116	81,7	9 937
Défense nationale (civils)	6 925	81,6	8 485
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	350	81,6	429
Énergie, Mines et Ressources	920	80,9	1 137
Transports	2 687	80,7	3 331
Travaux publics	1 189	80,2	1 482
Département des Assurances	45	78,9	57
Affaires des anciens combattants	1 041	78,4	1 328
Bibliothèque nationale du Canada	177	78,3	226
Bureau du Commissaire aux langues officielles	35	77,8	45
Bureau du Conseil privé	149	77,6	192
Statistique Canada	1 715	75,4	2 276
Approvisionnements et Services	3 619	75,3	4 808
Cour fédérale	57	71,3	80
Affaires extérieures	1 159	67,3	1 721
Archives publiques du Canada	207	58,6	353
Total	**58 142**	**82,2**	**70 757**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 21

Catégorie de l'exploitation et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, 1982

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Santé nationale et Bien-être social	470	55,6	845
Bibliothèque nationale du Canada	1	50,0	2
Affaires des anciens combattants	522	40,7	1 283
Affaires indiennes et du Nord canadien	144	36,3	397
Approvisionnements et Services	428	28,7	1 489
Gendarmerie royale du Canada[a]	110	27,3	403
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	13	20,6	63
Bureau du Conseil privé	3	17,6	17
Défense nationale (civils)	2 713	14,1	19 238
Emploi et Immigration	10	13,5	74
Cour fédérale	1	11,1	9
Travaux publics	410	10,9	3 764
Justice	1	9,1	11
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	23	8,6	267
Environnement	138	8,1	1 701
Musées nationaux du Canada	15	7,4	203
Agriculture	107	7,1	1 498
Commission canadienne des grains	10	4,8	208
Service correctionnel du Canada	237	4,0	5 883
Pêches et Océans	28	3,8	732
Communications	1	1,4	71
Transports	67	1,2	5 469
Affaires extérieures	1	0,5	183
Énergie, Mines et Ressources	1	0,4	281
Agence canadienne de développement international	0	0,0	1
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0,0	1
Archives publiques du Canada	0	0,0	36
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0,0	1
Commission de la Fonction publique	0	0,0	23
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0,0	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0,0	1
Consommation et Corporations	0	0,0	35
Expansion économique régionale	0	0,0	4
Finances	0	0,0	7
Industrie et Commerce	0	0,0	13
Office national de l'énergie	0	0,0	1
Secrétariat d'État du Canada	0	0,0	9
Solliciteur général	0	0,0	2
Statistique Canada	0	0,0	38
Travail	0	0,0	2
Total	**5 454**	**12,3**	**44 267**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 22

Catégorie de la gestion et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie de la gestion selon le ministère, 1982

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Effectif total de la catégorie
Gendarmerie royale du Canada*	1	100,0	1
Bureau du Commissaire aux langues officielles	11	78,6	14
Commission canadienne des droits de la personne	3	60,0	5
Justice	9	60,0	15
Secrétariat d'État du Canada	26	47,3	55
Commission de la Fonction publique	22	37,9	58
Agence canadienne de développement international	28	35,0	80
Expansion économique régionale	13	29,5	44
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	7	29,2	24
Emploi et Immigration	50	28,1	178
Communications	20	27,4	73
Consommation et Corporations	13	27,1	48
Affaires extérieures	25	26,9	93
Service correctionnel du Canada	14	26,9	52
Ministère dont l'effectif est inférieur à 100 employés	14	25,5	55
Agence d'examen de l'investissement étranger	2	25,0	8
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	2	25,0	8
Solliciteur général	3	23,1	13
Conseil du Trésor (Secrétariat)	32	21,1	152
Statistique Canada	14	19,4	72
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	36	18,8	191
Approvisionnements et Services	37	18,5	200
Travaux publics	19	17,8	107
Bureau du Conseil privé	9	17,3	52
Département d'État au Développement économique	5	17,2	29
Santé nationale et Bien-être social	21	17,2	122
Transports	41	16,6	247
Affaires indiennes et du Nord canadien	21	16,5	127
Sciences et Technologie	3	15,8	19
Agriculture	18	15,5	116
Affaires des anciens combattants	3	15,0	20
Travail	4	14,8	27
Industrie et Commerce	15	14,6	103
Environnement	26	13,4	194
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	9	12,5	72
Finances	7	12,3	57
Archives publiques du Canada	2	11,8	17
Pêches et Océans	11	10,9	101
Commission canadienne des transports	3	10,3	29
Défense nationale (civils)	9	7,6	119
Musées nationaux du Canada	1	7,1	14
Énergie, Mines et Ressources	9	6,5	138
Bibliothèque nationale du Canada	0	0,0	7
Commission canadienne des grains	0	0,0	1
Commission canadienne des pensions	0	0,0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	2
Département des Assurances	0	0,0	1
Office national de l'énergie	0	0,0	14
Total	**618**	**19,5**	**3 175**

*Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Système d'information des ressources de gestion

Tableau 23

Catégorie des scientifiques et spécialistes et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie des scientifiques et spécialistes selon le ministère, 1982

Ministère	Francophones		Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
	N.	%		
Commission de la Fonction publique	549	74,4	738	739
Secrétariat d'État du Canada	13	46,4	28	28
Département des Assurances	10	45,5	22	22
Agence canadienne de développement international	32	45,1	71	71
Expansion économique régionale	18	38,3	47	49
Affaires des anciens combattants	178	32,4	549	554
Emploi et Immigration	57	29,1	196	200
Service correctionnel du Canada	192	28,0	686	687
Gendarmerie royale du Canada[a]	5	27,8	18	18
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	15	27,3	55	67
Archives publiques du Canada	28	27,2	103	103
Défense nationale (civils)	459	26,7	1 716	1 731
Approvisionnements et Services	62	25,7	241	241
Justice	156	25,4	613	615
Bibliothèque nationale du Canada	51	24,4	209	209
Statistique Canada	182	24,3	750	752
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	681	24,1	2 823	2 826
Travail	10	19,6	51	51
Finances	50	19,5	257	258
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	6	19,4	31	31
Transports	151	19,0	795	800
Communications	67	18,6	361	361
Agriculture	387	18,4	2 099	2 120
Consommation et Corporations	42	17,2	244	244
Travaux publics	109	17,2	635	645
Environnement	398	16,8	2 363	2 369
Commission canadienne des droits de la personne	1	16,7	6	6
Commission canadienne des transports	25	16,4	152	152
Santé nationale et Bien-être social	297	15,4	1 924	1 951
Sciences et Technologie	2	15,4	13	13
Énergie, Mines et Ressources	166	13,0	1 274	1 276
Commission canadienne des pensions	4	12,9	31	31
Musées nationaux du Canada	12	12,0	100	100
Office national de l'énergie	16	11,9	135	137
Conseil du Trésor (Secrétariat)	4	11,8	34	34
Département d'État au Développement économique	3	11,5	26	30
Solliciteur général	4	11,4	35	35
Industrie et Commerce	5	10,4	48	50
Affaires extérieures	4	8,7	46	47
Pêches et Océans	78	8,0	975	978
Affaires indiennes et du Nord canadien	123	7,9	1 552	1 739
Administration du rétablissement agricole des Prairies	0	0,0	75	87
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0,0	5	5
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0,0	1	1
Bureau du Conseil privé	0	0,0	4	4
Commission canadienne des grains	0	0,0	21	22
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	2	2
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0,0	4	4
Cour fédérale	0	0,0	0	2
Total	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 24

Catégorie de l'administration et du service extérieur et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, 1982

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Secrétariat d'État du Canada	1 333	68,7	1 941	1 942
Bureau du Commissaire aux langues officielles	49	68,1	72	73
Bureau du Conseil privé	35	52,2	67	67
Justice	51	49,5	103	103
Commission de la Fonction publique	382	48,0	796	798
Agence canadienne de développement international	276	47,3	583	583
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	93	45,4	205	205
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	77	43,8	176	180
Commission nationale des libérations conditionnelles	31	39,7	78	78
Communications	174	36,6	476	476
Finances	58	36,5	159	160
Archives publiques du Canada	49	35,0	140	140
Expansion économique régionale	172	33,7	511	515
Commission canadienne des transports	71	33,3	213	213
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	23	32,9	70	70
Bibliothèque nationale du Canada	19	32,8	58	58
Statistique Canada	255	32,8	778	781
Musées nationaux du Canada	65	32,2	202	202
Sciences et Technologie	21	31,8	66	66
Consommation et Corporations	192	31,7	605	612
Service correctionnel du Canada	549	31,5	1 741	1 742
Département d'État au Développement économique	16	31,4	51	53
Emploi et Immigration	3 508	31,0	11 303	11 391
Cour fédérale	16	29,6	54	57
Solliciteur général	29	29,6	98	101
Approvisionnements et Services	904	28,3	3 196	3 204
Conseil du Trésor (Secrétariat)	102	27,3	373	374
Énergie, Mines et Ressources	200	26,9	743	744
Santé nationale et Bien-être social	416	26,2	1 586	1 599
Environnement	371	26,1	1 424	1 428
Commission canadienne des droits de la personne	17	25,4	67	69
Travail	85	24,9	341	341
Commission canadienne des pensions	12	24,5	49	49
Affaires extérieures	422	24,0	1 760	1 775
Transports	567	23,6	2 401	2 410
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2 906	23,5	12 360	12 369
Gendarmerie royale du Canada[a]	55	23,1	238	240
Agriculture	195	22,2	877	888
Agence d'examen de l'investissement étranger	13	22,0	59	59
Travaux publics	311	21,6	1 442	1 447
Département des Assurances	25	21,0	119	119
Affaires des anciens combattants	165	19,3	854	858
Pêches et Océans	138	18,9	729	731
Défense nationale (civils)	345	18,8	1 836	1 837
Industrie et Commerce	168	18,6	904	909
Affaires indiennes et du Nord canadien	309	17,7	1 744	1 830
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	12	14,6	82	82
Office national de l'énergie	16	13,6	118	119
Commission canadienne des grains	2	5,9	34	37
Total	**15 300**	**28,4**	**53 882**	**54 184**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 25

Catégorie des techniciens et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie des techniciens selon le ministère, 1982

Ministère	Francophones		Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
	N.	%		
Secrétariat d'État du Canada	32	65,3	49	49
Agence canadienne de développement international	11	64,7	17	17
Bureau du Conseil privé	3	60,0	5	5
Commission de la Fonction publique	31	59,6	52	52
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	17	56,7	30	34
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	6	54,5	11	11
Département d'État au Développement économique	1	50,0	2	2
Emploi et Immigration	28	41,8	67	67
Sciences et Technologie	2	40,0	5	5
Archives publiques du Canada	46	35,9	128	128
Expansion économique régionale	7	35,0	20	20
Statistique Canada	273	34,6	789	790
Finances	13	34,2	38	38
Industrie et Commerce	16	34,0	47	47
Approvisionnements et Services	39	33,9	115	115
Justice	16	33,3	48	48
Service correctionnel du Canada	36	32,7	110	111
Affaires des anciens combattants	15	30,0	50	50
Conseil du Trésor (Secrétariat)	4	28,6	14	14
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	61	27,9	219	219
Consommation et Corporations	151	27,5	550	550
Bibliothèque nationale du Canada	12	26,1	46	46
Solliciteur général	2	25,0	8	8
Travaux publics	276	22,8	1 209	1 219
Agriculture	760	22,3	3 408	3 445
Énergie, Mines et Ressources	241	22,2	1,084	1,087
Communications	130	21,1	615	616
Défense nationale (civils)	590	21,0	2 803	2 806
Transports	1 633	19,0	8 596	8 622
Affaires extérieures	27	18,5	146	146
Musées nationaux du Canada	45	18,4	245	245
Santé nationale et Bien-être social	126	18,3	689	703
Travail	7	17,5	40	40
Environnement	460	15,6	2 953	2 969
Commission canadienne des transports	14	15,4	91	92
Gendarmerie royale du Canada[a]	10	13,3	75	75
Office national de l'énergie	3	10,0	30	30
Affaires indiennes et du Nord canadien	35	9,9	355	374
Pêches et Océans	185	9,1	2 026	2 028
Commission canadienne des grains	20	5,2	381	388
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0,0	4	4
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0,0	1	1
Commission canadienne des droits de la personne	0	0,0	1	1
Commission canadienne des pensions	0	0,0	1	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	2	2
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0,0	1	1
Total	**5 384**	**19,8**	**27 178**	**27 321**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 26

Catégorie du soutien administratif et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, 1982

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Bureau du Commissaire aux langues officielles	41	91,1	45	45
Secrétariat d'État du Canada	765	69,5	1 100	1 100
Commission de la Fonction publique	514	66,6	772	775
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	90	65,2	138	140
Agence canadienne de développement international	255	65,1	392	392
Sciences et Technologie	32	59,3	54	54
Cour fédérale	35	56,5	62	80
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	221	54,4	406	429
Conseil du Trésor (Secrétariat)	118	53,6	220	220
Département d'État au Développement économique	27	52,9	51	52
Bureau du Conseil privé	100	52,4	191	192
Finances	139	50,0	278	280
Consommation et Corporations	446	49,3	904	908
Bibliothèque nationale du Canada	111	49,1	226	226
Commission canadienne des droits de la personne	18	46,2	39	40
Archives publiques du Canada	150	42,5	353	353
Commission nationale des libérations conditionnelles	67	42,4	158	158
Musées nationaux du Canada	88	41,7	211	211
Commission canadienne des transports	113	41,1	275	276
Expansion économique régionale	153	39,8	384	387
Approvisionnements et Services	1 876	39,6	4 734	4 808
Communications	255	39,5	645	647
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	15	39,5	38	38
Solliciteur général	41	39,4	104	106
Statistique Canada	868	39,4	2 204	2 276
Justice	193	37,6	513	516
Travail	119	35,8	332	332
Emploi et Immigration	4 360	35,5	12 273	12 493
Service correctionnel du Canada	468	33,0	1 417	1 418
Affaires extérieures	558	32,5	1 715	1 721
Énergie, Mines et Ressources	350	30,9	1 134	1 137
Transports	941	28,5	3 303	3 331
Environnement	562	28,2	1 995	1 999
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2 789	28,1	9 917	9 937
Santé nationale et Bien-être social	1 018	27,3	3 734	3 777
Industrie et Commerce	180	27,1	663	668
Affaires des anciens combattants	357	27,0	1 322	1 328
Commission canadienne des pensions	64	26,4	242	244
Office national de l'énergie	32	26,4	121	122
Agriculture	408	24,8	1 647	1 664
Travaux publics	365	24,8	1 470	1 482
Département des Assurances	13	23,2	56	57
Gendarmerie royale du Canada[a]	668	22,6	2 958	2 966
Affaires indiennes et du Nord canadien	308	21,6	1 428	1 479
Défense nationale (civils)	1 778	21,0	8 452	8 485
Pêches et Océans	198	19,2	1 033	1 033
Agence d'examen de l'investissement étranger	9	18,4	49	49
Commission canadienne des grains	10	8,2	122	124
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	8	7,8	103	105
Administration du rétablissement agricole des Prairies	0	0,0	75	96
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0,0	1	1
Total	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 27

Catégorie de l'exploitation et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, 1982

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Agence canadienne de développement international	1	100,0	1	1
Agence d'examen de l'investissement étranger	1	100,0	1	1
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	100,0	1	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	1	100,0	1	1
Secrétariat d'État du Canada	8	88,9	9	9
Cour fédérale	6	85,7	7	9
Expansion économique régionale	3	75,0	4	4
Commission de la Fonction publique	16	69,6	23	23
Approvisionnements et Services	923	62,1	1 486	1 489
Industrie et Commerce	8	61,5	13	13
Affaires des anciens combattants	758	59,4	1 276	1 283
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	34	58,6	58	63
Bureau du Conseil privé	8	53,3	15	17
Statistique Canada	19	51,4	37	38
Bibliothèque nationale du Canada	1	50,0	2	2
Travail	1	50,0	2	2
Emploi et Immigration	34	45,9	74	74
Musées nationaux du Canada	93	45,8	203	203
Archives publiques du Canada	15	41,7	36	36
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	94	35,2	267	267
Affaires extérieures	62	34,3	181	183
Énergie, Mines et Ressources	93	33,1	281	281
Service correctionnel du Canada	1 914	32,6	5 869	5 883
Travaux publics	1 186	31,7	3 737	3 764
Consommation et Corporations	10	28,6	35	35
Finances	2	28,6	7	7
Justice	3	27,3	11	11
Transports	1 246	22,9	5 437	5 469
Communications	15	21,1	71	71
Gendarmerie royale du Canada[a]	81	20,3	400	403
Défense nationale (civils)	3 467	18,2	19 071	19 238
Agriculture	264	17,9	1 475	1 498
Environnement	213	13,0	1 674	1 701
Santé nationale et Bien-être social	90	11,2	807	845
Commission canadienne des grains	12	6,0	201	208
Affaires indiennes et du Nord canadien	17	4,7	361	397
Pêches et Océans	21	2,9	730	732
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	,0	1	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	,0	1	1
Office national de l'énergie	0	,0	1	1
Solliciteur général	0	,0	2	2
Total	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 28

Statut linguistique du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le statut linguistique du poste et le groupe linguistique de l'employé, 1982

Catégorie professionnelle	Statut linguistique du poste	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[b]
			N.	%		
Gestion	Bilingue	1 795	543	23,2	2 338	2 338
	Anglais	487	4	0,8	491	491
	Français	0	2	100,0	2	2
	Anglais ou français	83	24	22,4	107	107
	Total[b]	**2 557**	**618**	**19,5**	**3 175**	**3 175**
Scientifiques et spécialistes	Bilingue	3 585	3 262	47,6	6 847	6 847
	Anglais	12 347	236	1,9	12 583	12 583
	Français	37	818	95,7	855	855
	Anglais ou français	638	182	22,2	820	820
	Total	**17 512**	**4 652**	**21,0**	**22 164**	**22 497**
Administration et service extérieur	Bilingue	8 456	11 627	57,9	20 083	20 083
	Anglais	26 826	514	1,9	27 340	27 340
	Français	29	2 134	98,7	2 163	2 163
	Anglais ou français	1 569	426	21,4	1 995	1 995
	Total	**38 502**	**15 300**	**28,4**	**53 882**	**54 184**
Techniciens	Bilingue	1 800	3 269	64,5	5 069	5 069
	Anglais	18 075	493	2,7	18 568	18 568
	Français	42	1 103	96,3	1 145	1 145
	Anglais ou français	1 083	310	22,6	1 373	1 373
	Total	**21 792**	**5 384**	**19,8**	**27 176**	**27 321**
Soutien administratif	Bilingue	5 313	12 281	69,8	17 594	17 594
	Anglais	34 714	1 526	4,2	36 240	36 240
	Français	103	5 116	98,0	5 219	5 219
	Anglais ou français	2 973	1 454	32,8	4 427	4 427
	Total	**47 785**	**22 294**	**31,8**	**70 059**	**70 757**
Exploitation	Bilingue	717	2 058	74,2	2 775	2 775
	Anglais	28 465	614	2,1	29 079	29 079
	Français	196	5 833	96,7	6 029	6 029
	Anglais ou français	1 989	1 853	48,2	3 842	3 842
	Total	**33 143**	**10 726**	**24,5**	**43 869**	**44 267**
Toutes les catégories[c]	Bilingue	21 765	33 171	60,4	54 936	54 936
	Anglais	121 009	3 389	2,7	124 398	124 398
	Français	407	15 006	97,4	15 413	15 413
	Anglais ou français	8 321	4 250	33,8	12 571	12 571
	Grand total	**161 550**	**59 099**	**26,8**	**220 649**	**222 582**

[a]Dans 15 276 cas, le statut linguistique du poste n'a pas été précisé.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 105. Voir la note technique.
[c]Comprend 216 employés dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services.

29	Nominations et modalite d'emploi	84
30	Nominations et categorie professionnelle	85
31	Nominations et mobilite professionnelle	86
32	Nominations et mode de selection	87
33	Nominations, lieu de travail et sexe	88
34	Nominations, lieu de travail et groupe linguistique	89
35	Nominations, categorie professionnelle, statut linguistique du poste et groupe linguistique	90
36	Nominations et postes bilingues (dotation imperative)	92
37	Nominations et postes bilingues (dotation non imperative)	93
38	Nominations et diplômes d'universites	94
39	Nominations, candidatures et diplômes d'universites	94
40	Nominations, candidatures et diplômes de colleges communautaires et de cegeps	95
41	Nominations et Programme d'emplois d'ete axés sur la carriere	95

Tableau 29

Nominations et modalité d'emploi

Nominations à et au sein de la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1981 et 1982

	1981			1982		
Modalité d'emploi	À la Fonction publique	Au sein de la Fonction publique	Total[a]	À la Fonction publique	Au sein de la Fonction publique	Total[a]
Période indéterminée						
• Temps plein	11 716	54 153	65 922	9 265	41 334	50 604
• Temps partiel	251	319	579	192	315	507
• Saisonnier	748	607	1 357	663	363	1 026
Total[b]	**12 716**	**55 083**	**67 863**	**10 121**	**42 012**	**52 140**
Période déterminée						
• Temps plein	5 174	40 684	45 878	5 206	41 242	46 451
• Temps partiel	241	904	1 146	199	1 212	1 411
• Saisonnier	6	17	23	11	16	27
Total[b]	**5 425**	**41 611**	**47 058**	**5 416**	**42 472**	**47 893**
Toute les modalités d'emploi						
• Temps plein	16 902	94 896	111 872	14 472	82 581	97 061
• Temps partiel	493	1 224	1 727	391	1 527	1 918
• Saisonnier	754	624	1 380	674	379	1 055
Grand total[c]	**18 155**	**96 756**	**115 017**	**15 530**	**84 490**	**100 041**

[a]Dans 104 cas en 1981 et 13 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination à ou au sein de la Fonction publique.

[b]L'addition de ces totaux ne correspond pas au grand total parce que, dans 96 cas en 1981 et 8 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi (période indéterminée ou déterminée).

[c]Dans 38 cas en 1981 et 7 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi (temps plein, temps partiel ou saisonnier).

Tableau 30

Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1981 et 1982

1981

Catégorie professionnelle	Nominations à la Fonction publique		Nominations au sein de la Fonction publique — Modalité de nomination[a]											
			Promotions		Mutations latérales ou redéploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total[b]	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestion	48	0.3	200	0.7	126	0.3	0	0.0	9	0.3	0	0.0	383	0.3
Scientifiques et spécialistes	2 267	12.5	2 463	8.1	2 252	6.2	619	2.3	157	5.2	0	0.0	7 786	6.8
Administration et service extérieur	3 587	19.8	9 398	31.1	6 655	18.4	1 337	5.0	729	24.2	0	0.0	21 778	18.9
Techniciens	2 098	11.6	3 435	11.4	2 679	7.4	1 236	4.6	333	11.1	0	0.0	9 818	8.5
Soutien administratif	6 106	33.6	11 389	37.6	17 863	49.3	17 222	63.8	1 262	41.9	2	40.0	53 996	46.9
Exploitation	4 010	22.1	3 371	11.1	6 644	18.3	6 583	24.4	522	17.3	3	60.0	21 185	18.4
Total[c]	**18 155**	**100,0**	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**115 017**	**100,0**

1982

Gestion	69	0.4	409	1.6	227	1.1	0	0.0	13	0.5	0	0.0	718	0.7
Scientifiques et spécialistes	2 409	15.5	2 505	9.5	1 450	6.8	935	2.7	142	5.4	1	20.0	7 444	7.4
Administration et service extérieur	3 226	20.8	8 399	31.9	4 079	19.3	1 848	5.4	648	24.5	0	0.0	18 204	18.2
Techniciens	2 165	13.9	3 321	12.6	1 827	8.6	1 761	5.1	264	10.0	0	0.0	9 347	9.3
Soutien administratif	4 936	31.8	9 062	34.4	10 332	48.8	21 838	63.7	1 177	44.5	1	20.0	47 355	47.3
Exploitation	2 695	17.3	2 663	10.1	3 257	15.4	7 908	23.1	402	15.2	3	60.0	16 931	16.9
Total[c]	**15 538**	**100,0**	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**100 041**	**100,0**

[a]Voir la note technique.
[b]Dans 347 cas en 1981 et 30 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
[c]Comprend 71 nominations en 1981 et 42 en 1982 à des postes qui ne sont pas classés dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Note : Ce tableau a été modifié par rapport à celui de 1981 afin d'y inclure les nominations à et au sein de la catégorie de la gestion.

Tableau 31

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1981 et 1982

Mobilité professionnelle	Promotions		Mutations latérales ou redéploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total[b]	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1981												
	Modalité de nomination[a]											
Interministérielle	2 628	8,7	2 997	8,3	14	0,1	577	19,2	0	0,0	6 250	6,5
Intraministérielle	27 609	91,2	33 186	91,6	26 970	99,9	2 429	80,6	5	100,0	90 392	93,4
Total[c]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	9 791	32,4	534	1,5	116	0,4	1 526	50,7	2	40,0	12 029	12,4
Dans le même groupe ou sous-groupe	20 446	67,6	35 664	98,4	26 869	99,5	1 480	49,1	3	60,0	84 633	87,5
Total[d]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
Période indéterminée à période indéterminée	24 739	81,7	16 475	45,5	13	0,0	2 104	69,9	5	100,0	43 443	44,9
Période indéterminée à période déterminée	278	0,9	335	0,9	28	0,1	98	3,3	0	0,0	746	0,8
Période déterminée à période indéterminée	3 400	11,2	7 655	21,1	105	0,4	428	14,2	0	0,0	11 640	12,0
Période déterminée à période déterminée	1 823	6,0	11 742	32,4	26 853	99,4	377	12,5	0	0,0	40 865	42,2
Total[e]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27 007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
1982												
Interministérielle	2 255	8,6	2 551	12,0	1	0,0	493	18,6	0	0,0	5 301	6,3
Intraministérielle	24 104	91,4	18 616	87,9	34 288	100,0	2 154	81,4	5	100,0	79 182	93,7
Total[c]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	8 196	31,1	514	2,4	18	0,1	1 562	59,0	2	40,0	10 294	12,2
Dans un même groupe ou sous-groupe	18 138	68,8	20 652	97,5	34 264	99,9	1 083	40,9	3	60,0	74 152	87,8
Total[d]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**
Période indéterminée à période indéterminée	21 668	82,2	9 373	44,3	0	0,0	1 725	65,2	5	100,0	32 781	38,8
Période indéterminée à période déterminée	225	0,9	291	1,4	3	0,0	110	4,2	0	0,0	630	0,7
Période déterminée à période indéterminée	2 707	10,3	6 183	29,2	2	0,0	338	12,8	0	0,0	9 231	10,9
Période déterminée à période déterminée	1 760	6,7	5 320	25,1	34 283	100,0	474	17,9	0	0,0	41 842	49,5
Total[e]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**

[a] Voir la note technique.
[b] Dans 243 cas en 1981 et 17 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
[c] L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 116 cas en 1981 et 7 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.
[d] L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 96 cas en 1981 et 44 en 1982, les documents de nominations ne précisent pas s'il y a eu changement de groupe.
[e] L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 64 cas en 1981 et 6 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement dans la modalité d'emploi.

Note : Ce tableau a été modifié par rapport à 1981 afin d'y inclure les nominations *au sein de* la catégorie de la gestion.

Tableau 32

Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1981 et 1982

Mode de sélection	Modalité de nomination[a]											
	Promotions		Mutations latérales ou redéploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total[b]	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1981												
o Avec concours												
• affiche	21 152	69,9	8 060	22,2	1 128	4,2	793	26,3	0	0,0	31 225	32,3
• répertoire	3 468	11,5	11 061	30,5	23 334	86,4	520	17,3	0	0,0	38 458	39,7
o Sans concours												
• reclassification	5 141	17,0	25	0,1	8	0,0	293	9,7	0	0,0	5 488	5,7
• autres modalités	492	1,6	17 061	47,1	2 533	9,4	1 403	46,6	5	100,0	21 537	22,3
Total[c]	**30 262**	**100,0**	**36 229**	**100,0**	**27,007**	**100,0**	**3 012**	**100,0**	**5**	**100,0**	**96 758**	**100,0**
1982												
o Avec concours												
• affiche	17 630	66,9	6 647	31,4	1 441	4,2	681	25,7	0	0,0	26 401	31,2
• répertoire	3 105	11,8	5 242	24,8	30 191	88,0	530	20,0	0	0,0	39 075	46,2
o Sans concours												
• reclassification	5 225	19,8	53	0,3	3	0,0	100	3,8	0	0,0	5 382	6,4
• autres modalités	395	1,5	9 228	43,6	2 653	7,7	1 335	50,4	5	100,0	13 621	16,1
Total[c]	**26 360**	**100,0**	**21 172**	**100,0**	**34 289**	**100,0**	**2 647**	**100,0**	**5**	**100,0**	**84 490**	**100,0**

[a]Voir la note technique.
[b]Dans 243 cas en 1981 et 17 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
[c]Dans 50 cas en 1981 et 11 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas le mode de sélection.

Note : Ce tableau a été modifié par rapport à 1981 afin d'y inclure les nominations *au sein de* la catégorie de la gestion.

Tableau 33

Nominations, lieu de travail et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le sexe, 1981 et 1982

	À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique				Grand total[a]	
		Femmes				Femmes				
Lieu de travail	Hommes	N.	%	Total[a]	Hommes	N.	%	Total[a]	N.	%
1981										
Terre-Neuve	224	125	30,3	413	1 388	804	34,7	2 319	2 733	2,4
Île-du-Prince-Édouard	67	50	42,0	119	264	274	50,7	540	659	0,6
Nouvelle-Écosse	649	197	22,0	896	3 847	2 036	33,6	6 059	6 958	6,0
Nouveau-Brunswick	230	153	38,8	394	1 402	1 689	54,3	3 111	3 505	3,0
Québec (sauf R.C.N.)	983	739	41,9	1 763	6 775	8 436	55,2	15 276	17 050	14,8
Ontario (sauf R.C.N.)	1 266	1 178	44,4	2 656	6 993	9 257	55,4	16 721	19 390	16,9
Manitoba	484	590	50,6	1 165	1 787	2 162	50,7	4 261	5 436	4,7
Saskatchewan	322	386	52,9	730	825	1 091	55,7	1 957	2 688	2,3
Alberta	1 104	1 131	48,4	2 336	2 373	2 808	53,7	5 233	7 575	6,6
Colombie-Britannique	999	1 025	49,2	2 085	4 695	4 677	49,5	9 451	11 546	10,0
Yukon	73	114	58,8	194	176	167	48,4	345	540	0,5
Territoires du Nord-Ouest	193	267	54,8	487	309	299	48,1	621	1 109	1,0
Région de la capitale nationale	2 087	2 469	51,2	4 819	12 615	17 571	57,4	30 588	35 445	30,8
Étranger	38	46	47,9	96	159	100	38,2	262	358	0,3
Total[b]	**8 720**	**8 470**	**46,7**	**18 155**	**43 610**	**51 382**	**53,1**	**96 758**	**115 017**	**100,0**
1982										
Terre-Neuve	168	80	26,5	302	1249	986	43,1	2 289	2 591	2,6
Île-du-Prince-Édouard	64	60	48,0	125	304	289	48,7	594	719	0,7
Nouvelle-Écosse	566	194	24,4	796	3 701	1 720	30,5	5 645	6 441	6,4
Nouveau-Brunswick	231	148	34,3	431	1 303	1 445	52,4	2 758	3 189	3,2
Québec (sauf R.C.N.)	771	527	39,5	1 334	5 382	7 123	56,5	12 597	13 933	13,9
Ontario (sauf R.C.N.)	1 071	931	44,7	2 082	5 111	7 181	57,7	12 438	14 524	14,5
Manitoba	382	385	47,5	810	1 406	1 727	54,5	3 166	3 976	4,0
Saskatchewan	248	298	53,2	560	649	827	55,4	1 494	2 054	2,1
Alberta	961	828	45,0	1 838	1 853	2 109	52,8	3 991	5 830	5,8
Colombie-Britannique	881	764	45,4	1 681	3 921	3 711	48,4	7 661	9 342	9,3
Yukon	75	75	46,0	163	162	155	48,7	318	481	0,5
Territoires du Nord-Ouest	189	230	52,8	436	289	311	51,3	606	1 045	1,0
Région de la capitale nationale	2 176	2 382	49,7	4 788	11 971	18 150	59,4	30 545	35 335	35,3
Étranger	78	99	51,6	192	258	123	31,9	386	578	0,6
Total[b]	**7 861**	**7 001**	**45,1**	**15 538**	**37 560**	**45 858**	**54,3**	**84 490**	**100 041**	**100,0**

[a] Dans 2 738 cas en 1981 et 1 749 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas le sexe de l'employé; dans 104 cas en 1981 et 13 en 1982, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

[b] Dans 25 cas en 1981 et 3 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

Tableau 34

Nominations, lieu de travail et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein* de la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1981 et 1982

	À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique					
		Francophones				Francophones			Grand total[a]	
Lieu de travail	Anglophones	N.	%	Total[a]	Anglophones	N.	%	Total[a]	N.	%
1981										
Terre-Neuve	381	7	1,8	413	2 290	7	0,3	2 319	2 733	2,4
Île-du-Prince-Édouard	101	15	12,9	119	502	38	7,0	540	659	0,6
Nouvelle-Écosse	831	51	5,8	896	5 981	71	1,2	6 059	6 958	6,0
Nouveau-Brunswick	287	103	26,4	394	2 218	887	28,6	3 111	3 505	3,0
Québec (sauf R.C.N.)	122	1 633	93,0	1 763	513	14 748	96,6	15 276	17 050	14,8
Ontario (sauf R.C.N.)	2 430	143	5,6	2 656	16 002	647	3,9	16 721	19 390	16,9
Manitoba	1 124	28	2,4	1 165	4 159	89	2,1	4 261	5 436	4,7
Saskatchewan	721	8	1,1	730	1 944	8	0,4	1 957	2 688	2,3
Alberta	2 286	39	1,7	2 336	5 164	58	1,1	5 233	7 575	6,6
Colombie-Britannique	2 032	29	1,4	2 085	9 344	74	0,8	9 451	11 546	10,0
Yukon	184	2	1,1	194	341	2	0,6	345	540	0,5
Territoires du Nord-Ouest	460	11	2,3	487	593	24	3,9	621	1 109	1,0
Région de la capitale nationale	2 897	1 870	39,2	4 819	19 918	10 602	34,7	30 588	35 445	30,8
Étranger	69	25	26,6	96	195	67	25,6	262	358	0,3
Total[b]	**13 927**	**3 964**	**22,2**	**18 155**	**89 175**	**27 325**	**28,3**	**96 758**	**115 017**	**100,0**
1982										
Terre-Neuve	279	3	1,1	302	2 245	10	0,4	2 289	2 591	2,6
Île-du-Prince-Édouard	109	16	12,8	125	540	53	8,9	594	719	0,7
Nouvelle-Écosse	724	66	8,4	796	5 549	80	1,4	5 645	6 441	6,4
Nouveau-Brunswick	283	129	31,3	431	1 918	835	30,3	2 758	3 189	3,2
Québec (sauf R.C.N.)	70	1 248	94,7	1 334	477	12 044	96,2	12 597	13 933	13,9
Ontario (sauf R.C.N.)	1 883	151	7,4	2 082	11 851	495	4,0	12 438	14 524	14,5
Manitoba	757	31	3,9	810	3 067	83	2,6	3 166	3 976	4,0
Saskatchewan	556	3	0,5	560	1 474	10	0,7	1 494	2 054	2,1
Alberta	1 787	42	2,3	1 838	3 940	46	1,2	3 991	5 830	5,8
Colombie-Britannique	1 651	18	1,1	1 681	7 592	58	0,8	7 661	9 342	9,3
Yukon	149	0	0,0	163	315	3	0,9	318	481	0,5
Territoires du Nord-Ouest	417	5	1,2	436	585	19	3,1	606	1 045	1,0
Région de la capitale nationale	2 952	1 810	38,0	4 788	19 271	11 143	36,6	30 545	35 335	35,3
Étranger	146	45	23,6	192	295	91	23,6	386	578	0,6
Total[b]	**11 763**	**3 567**	**23,3**	**15 538**	**59 120**	**24 971**	**29,7**	**84 490**	**100 041**	**100,0**

[a]Dans 525 cas en 1981 et 608 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé; dans 104 cas en 1981 et 13 en 1982, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein* de la Fonction publique.

[b]Dans 25 cas en 1981 et 3 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

Tableau 35

Nominations, catégorie professionnelle, statut linguistique du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le statut linguistique du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1981 et 1982

		1981									
		À la Fonction publique				Au sein de laFonction publique					
			Franco-phones				Franco-phones			Grand total[a]	
Catégorie professionnelle	Statut linguistique du poste	Anglo-phones	N.	%	Total[a]	Anglo-phones	N.	%	Total[a]	N.	%
Gestion	Bilingue	23	16	41,0	39	214	66	23,6	280	319	83,3
	Anglais	6	0	0,0	6	48	0	0,0	48	54	14,1
	Français	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0
	Anglais ou français	2	1	33,3	3	7	0	0,0	7	10	2,6
	Total[b]	**31**	**17**	**35,4**	**48**	**269**	**66**	**19,7**	**335**	**383**	**100,0**
Scientifiques et spécialistes	Bilingue	95	194	67,1	293	763	637	45,5	1 401	1 697	21,8
	Anglais	1 526	42	2,7	1 587	3 374	84	2,4	3 461	5 054	64,9
	Français	8	171	95,5	179	14	329	95,9	345	524	6,7
	Anglais ou français	130	75	36,6	208	215	83	27,9	298	506	6,5
	Total[b]	**1 759**	**482**	**21,5**	**2 267**	**4 369**	**1 133**	**20,6**	**5 508**	**7 786**	**100,0**
Administration et service extérieur	Bilingue	272	473	63,5	748	3 076	3 726	54,8	6 805	7 558	34,7
	Anglais	2 275	86	3,6	2 373	9 781	237	2,4	10 031	12 416	57,0
	Français	4	220	98,2	225	8	879	99,1	887	1 113	5,1
	Anglais ou français	137	55	28,6	195	288	87	23,2	375	571	2,6
	Total[b]	**2 722**	**845**	**23,7**	**3 587**	**13 202**	**4 952**	**27,3**	**18 170**	**21 778**	**100,0**
Techniciens	Bilingue	46	196	81,0	243	365	808	68,9	1 175	1 419	14,5
	Anglais	1 493	34	2,2	1 558	5 621	110	1,9	5 745	7 312	74,5
	Français	4	112	96,6	117	11	352	97,0	365	482	4,9
	Anglais ou français	133	44	24,9	178	285	124	30,3	410	588	6,0
	Total[b]	**1 678**	**386**	**18,7**	**2 096**	**6 293**	**1 397**	**18,2**	**7 709**	**9 818**	**100,0**
Soutien administratif	Bilingue	268	993	78,7	1 273	2 380	6 643	73,6	9 039	10 323	19,1
	Anglais	3 804	105	2,7	4 007	26 549	1 019	3,7	27 670	31 688	58,7
	Français	9	390	97,7	402	54	6 367	99,2	6 426	6 832	12,7
	Anglais ou français	228	113	33,1	353	2 759	1 759	38,9	4 537	4 892	9,1
	Total[b]	**4 353**	**1 627**	**27,2**	**6 106**	**31 879**	**15 839**	**33,2**	**47 861**	**53 996**	**100,0**
Exploitation	Bilingue	15	58	79,5	73	99	294	74,8	394	469	2,2
	Anglais	3 206	46	1,4	3 295	12 198	136	1,1	12 385	15 699	74,1
	Français	12	336	96,6	349	57	2 632	97,9	2 691	3 043	14,4
	Anglais ou français	114	167	59,4	289	783	869	52,6	1 670	1 960	9,3
	Total[b]	**3 351**	**607**	**15,3**	**4 010**	**13 144**	**3 933**	**23,0**	**17 149**	**21 185**	**100,0**
Toutes les catégories[c]	Bilingue	720	1 930	72,8	2 670	6 899	12 175	63,8	19 098	21 790	18,9
	Anglais	12 342	313	2,5	12 864	57 586	1 586	2,7	59 356	72 277	62,8
	Français	37	1 229	97,1	1 272	144	10 563	98,7	10 718	11 998	10,4
	Anglais ou français	744	455	37,9	1 226	4 339	2 922	40,2	7 299	8 529	7,4
	Grand total	**13 927**	**3 964**	**22,2**	**18 155**	**69 175**	**27 325**	**28,3**	**96 758**	**115 017**	**100,0**

[a]Dans 525 cas en 1981 et 608 en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé; dans 104 cas en 1981 et 13 en 1982, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

[b]Dans 423 cas en 1981 et 638 en 1982, le statut linguistique du poste n'a pas été précisé.

[c]Comprend 71 nominations en 1981 et 42 en 1982 à des postes qui ne sont pas classés dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

1982									
À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique					
Anglophones	Francophones		Total[a]	Anglophones	Francophones		Total[a]	Grand total[a]	
	N.	%			N.	%		N.	%
39	18	31,6	57	375	114	23,3	490	547	76,2
11	0	0,0	11	103	1	1,0	104	115	16,0
0	0	0,0	0	0	1	100,0	1	1	0,1
1	0	0,0	1	4	1	20,0	5	6	0,8
51	**18**	**26,1**	**69**	**523**	**125**	**19,3**	**649**	**718**	**100,0**
110	219	66,6	334	745	599	44,6	1 344	1 678	22,5
1 514	76	4,8	1 611	2 987	120	3,9	3 116	4 727	63,5
5	227	97,8	232	8	240	96,8	249	481	6,5
152	79	34,2	232	223	97	30,3	320	552	7,4
1 781	**601**	**25,2**	**2 409**	**3 964**	**1 061**	**21,1**	**5 035**	**7 444**	**100,0**
214	456	68,1	677	2 528	3 298	56,6	5 830	6 507	35,7
1 908	69	3,5	2 008	7 631	203	2,6	7 851	9 860	54,2
2	154	98,7	158	8	791	99,0	803	961	5,3
183	84	31,5	268	232	93	28,6	325	593	3,3
2 398	**787**	**24,7**	**3 226**	**10 534**	**4 418**	**29,5**	**14 977**	**18 204**	**100,0**
35	220	86,3	265	397	788	66,5	1 187	1 452	15,5
1 522	47	3,0	1 587	4 990	126	2,5	5 133	6 724	71,9
1	105	99,1	106	9	412	97,9	426	532	5,7
134	67	33,3	203	294	128	30,3	425	628	6,7
1 694	**441**	**20,7**	**2 165**	**5 694**	**1 457**	**20,4**	**7 178**	**9 347**	**100,0**
276	927	77,1	1 214	1 951	6 349	76,5	8 315	9 529	20,1
2 969	92	3,0	3 107	22 249	985	4,2	23 343	26 452	55,9
2	214	99,1	218	45	5 445	99,2	5 547	5 767	12,2
218	94	30,1	314	3 062	1 884	38,1	5 016	5 330	11,3
3 527	**1 348**	**27,7**	**4 936**	**27 449**	**14 714**	**34,9**	**42 414**	**47 355**	**100,0**
15	48	76,2	63	88	251	74,0	340	403	2,4
2 162	29	1,3	2 224	10 142	129	1,3	10 322	12 548	74,1
2	228	99,1	231	43	2 074	98,0	2 124	2 355	13,9
107	66	38,2	174	673	740	52,4	1 439	1 613	9,5
2 288	**372**	**14,0**	**2 695**	**10 954**	**3 194**	**22,6**	**14 233**	**16 931**	**100,0**
689	1 888	73,3	2 610	6 084	11 399	65,2	17 506	20 116	20,1
10 110	313	3,0	10 586	48 104	1 564	3,1	49 871	60 466	60,4
12	928	98,7	945	113	8 965	98,8	9 152	10 099	10,1
795	390	32,9	1 192	4 488	2 943	39,6	7 530	8 722	8,7
11 763	**3 567**	**23,3**	**15 538**	**59 120**	**24 971**	**29,7**	**84 490**	**100 041**	**100,0**

Tableau 38

Nominations et postes bilingues (dotation impérative)

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues (dotation impérative) selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1982

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	Anglophones	Francophones		Total[a]	
			N.	%	N.	%
Gestion	Période indéterminée	45	45	91,8	90	92,8
	Période déterminée[b]	3	3	6,1	6	6,2
	Total	**48**	**49**	**100,0**	**97**	**100,0**
Scientifiques et spécialistes	Période indéterminée	126	204	60,2	332	62,8
	Période déterminée[b]	59	135	39,8	197	37,2
	Total	**185**	**339**	**100,0**	**529**	**100,0**
Administration et service extérieur	Période indéterminée	573	1 153	65,3	1 727	66,8
	Période déterminée[b]	235	613	34,7	857	33,2
	Total	**808**	**1 766**	**100,0**	**2 584**	**100,0**
Techniciens	Période indéterminée	60	190	57,4	250	56,9
	Période déterminée[b]	48	141	42,6	189	43,1
	Total	**108**	**331**	**100,0**	**439**	**100,0**
Soutien administratif	Période indéterminée	351	1 260	24,7	1 618	25,4
	Période déterminée[b]	901	3 832	75,3	4 749	74,6
	Total	**1 252**	**5 092**	**100,0**	**6 367**	**100,0**
Exploitation	Période indéterminée	24	35	28,7	59	36,4
	Période déterminée[b]	15	87	71,3	103	63,6
	Total	**39**	**122**	**100,0**	**162**	**100,0**
Toutes les catégories	Période indéterminée	1 179	2 887	37,5	4 076	40,0
	Période déterminée[b]	1 261	4 811	62,5	6 101	59,9
	Grand total[c]	**2 440**	**7 699**	**100,0**	**10 178**	**100,0**

[a]Dans 39 cas, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé.
[b]Aucun candidat ne peut être nommé à un poste pour une période déterminée s'il ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste.
[c]Dans 1 cas, le document de nomination ne précise pas la modalité d'emploi.

Tableau 37

Nominations et postes bilingues (dotation non impérative)

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues (dotation non impérative) selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1982

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires et exigences du poste	Anglophones	Francophones		Total[a]	
			N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	201	82	98,8	283	62,9
	Doivent satisfaire	114	0	0,0	114	25,3
	N'ont pas à satisfaire[b]	50	1	1,2	52	11,6
	Total	**366**	**83**	**100,0**	**450**	**100,0**
Scientifiques et spécialistes	Ont satisfait	332	394	82,3	726	63,2
	Doivent satisfaire	270	70	14,6	340	29,6
	N'ont pas à satisfaire[b]	68	15	3,1	83	7,2
	Total	**670**	**479**	**100,0**	**1 149**	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	1 099	1 786	89,8	2 885	73,5
	Doivent satisfaire	626	156	7,8	783	20,0
	N'ont pas à satisfaire[b]	208	46	2,3	254	6,5
	Total	**1 934**	**1 988**	**100,0**	**3 923**	**100,0**
Techniciens	Ont satisfait	140	543	80,2	693	68,4
	Doivent satisfaire	130	116	17,1	248	24,5
	N'ont pas à satisfaire[b]	54	17	2,5	71	7,0
	Total	**324**	**677**	**100,0**	**1 013**	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	467	1 919	87,9	2 388	75,5
	Doivent satisfaire	405	215	9,8	621	19,6
	N'ont pas à satisfaire[b]	102	50	2,3	152	4,8
	Total	**975**	**2 184**	**100,0**	**3 162**	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	26	139	78,5	165	68,5
	Doivent satisfaire	20	25	14,1	45	18,7
	N'ont pas à satisfaire[b]	18	13	7,3	31	12,9
	Total	**64**	**177**	**100,0**	**241**	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 265	4 863	87,0	7 140	71,8
	Doivent satisfaire	1 565	582	10,4	2 151	21,6
	N'ont pas à satisfaire[b]	500	142	2,5	643	6,5
	Grand total[c]	**4 333**	**5 588**	**100,0**	**9 938**	**100,0**

[a]Dans 17 cas, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé.

[b]Titulaires autorisés, en vertu du *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique*, à occuper un poste bilingue sans posséder la compétence requise, mais dont certains sont désireux de l'acquérir. Outre ces unilingues, ce groupe comprend des employés bilingues dont la compétence est cependant insuffisante en regard des exigences de leur poste.

[c]Dans 4 cas, les documents de nomination ne précisent pas la situation linguistique du titulaire.

Tableau 38

Nominations et diplômés d'universités

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'universités et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le groupe linguistique et le sexe, 1982

Région	Diplômés[a]				Nominations					
			Total						Total	
	Hommes	Femmes	N.	%	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	N.	%
Terre-Neuve	760	685	1 445	1,4	16	0	12	4	16	1,8
Île-du-Prince-Édouard	115	135	250	0,3	10	1	6	5	11	1,2
Nouvelle-Écosse	2 245	2 200	4 445	4,4	77	2	46	33	79	8,7
Nouveau-Brunswick	1 340	1 225	2 565	2,6	21	32	33	20	53	5,8
Québec	13 715	12 300	26 015	26,0	60	250	209	101	310	34,1
Ontario	21 970	21 630	43 600	43,6	237	65	176	126	302	33,2
Manitoba	2 135	2 050	4 185	4,2	33	0	28	5	33	3,6
Saskatchewan	1 675	1 670	3 345	3,3	6	0	4	2	6	0,7
Alberta	3 690	3 540	7 230	7,2	24	0	20	4	24	2,6
Colombie-Britannique	3 720	3 290	7 010	7,0	52	2	40	14	54	6,0
Étranger[b]	–	–	–	–	19	2	17	4	21	2,3
Total	**51 365**	**48 725**	**100 090**	**100,0**	**555**	**354**	**591**	**318**	**909**	**100,0**

[a]Les données pour les diplômés de 1982 proviennent de Statistique Canada.
[b]Canadiens étudiant à l'étranger

Tableau 39

Nominations, candidatures et diplômés d'universités

Candidatures et nominations liées au programme de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1981 et 1982

Secteur professionnel	Candidatures					Nominations				
	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total[a]	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total
1981										
Administration	1 103	361	957	507	1 464	112	40	84	68	152
Service extérieur	1 757	477	1 567	667	2 234	58	16	54	20	74
Vérification et comptabilité[b]	1 533	807	1 605	735	2 340	131	78	142	67	209
Sciences pures et appliquées	365	196	504	57	561	61	14	51	24	75
Informatique	275	45	210	110	320	21	7	17	11	28
Socio-économique	757	407	672	492	1 164	40	31	40	31	71
Total	**5 790**	**2 293**	**5 515**	**2 568**	**8 083**	**423**	**186**	**388**	**221**	**609**
1982										
Administration	2 174	1 211	1 831	1 554	3 385	123	64	86	101	187
Service extérieur	2 252	725	1 998	979	2 977	105	21	89	37	126
Vérification et comptabilité[b]	1 564	1 143	1 833	874	2 707	130	93	146	77	223
Sciences pures et appliquées	1 299	739	1 687	351	2 038	146	142	220	68	288
Informatique	332	91	288	135	423	45	29	42	32	74
Socio-économique	430	223	449	204	653	6	5	8	3	11
Total	**8 051**	**4 132**	**8 086**	**4 097**	**12 183**	**555**	**354**	**591**	**318**	**909**

[a]Le nombre de candidatures excède le nombre de candidats puisque chaque candidat peut poser plus d'une candidature.
[b]Comprend 16 nominations en 1981 et 24 en 1982 au Bureau du Vérificateur général du Canada.

Tableau 40

Nominations, candidatures et diplômés de collèges communautaires et de cégeps

Candidatures et nominations liées au programme de recrutement dans les collèges communautaires et les cégeps selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1981 et 1982

	1981									
	Candidatures					Nominations				
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total
Sciences de la gestion	305	67	192	180	372	76	0	36	40	76
Sciences pures et appliquées	880	225	1 071	34	1 105	65	10	67	8	75
Informatique	337	41	295	83	378	54	20	45	29	74
Total	**1 522**	**333**	**1 558**	**297**	**1 855**	**195**	**30**	**148**	**77**	**225**
	1982									
Sciences de la gestion	818	30	406	442	848	70	1	33	38	71
Sciences pures et appliquées	1 779	214	1 851	142	1 993	161	8	162	7	169
Informatique	505	169	434	240	674	59	31	39	51	90
Total	**3 102**	**413**	**2 691**	**824**	**3 515**	**290**	**40**	**234**	**96**	**330**

Tableau 41

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1981 et 1982

	1981					1982				
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total
Sciences sociales et administration	465	194	313	346	659	840	354	521	673	1 194
Sciences pures et appliquées	1 805	502	1 405	902	2 307	1 962	636	1 595	1 003	2 598
Total	**2 270**	**696**	**1 718**	**1 248**	**2 966**	**2 802**	**990**	**2 116**	**1 676**	**3 792**
Maison d'enseignement										
Université	2 000	579	1 494	1 085	2 579	2 500	804	1 834	1 470	3 304
Collège communautaire et cégep	270	117	224	163	387	302	186	282	206	488
Total	**2 270**	**696**	**1 718**	**1 248**	**2 966**	**2 802**	**990**	**2 116**	**1 676**	**3 792**

Appels

42	Appels et variation annuelle	96
43	Appels et catégorie professionnelle	96
44	Appels et ministère	97
45	Appels, provenance des nominations et méthode de sélection	98

Tableau 42

Appels et variation annuelle

Nombre d'appels interjetés à l'encontre de méthodes de sélection et à l'encontre de recommandations de renvoi ou de rétrogradation, et variation annuelle en pourcentage, entre 1972 et 1982

	Appels interjetés			
Année	Méthodes de sélection[a]	Recommandations de renvoi ou de rétrogradation[b]	Total	Variation annuelle %
1972	2 467	51	2 518	+23,9
1973	3 019	42	3 061	+21,6
1974	4 072	53	4 125	+34,8
1975	3 377	40	3 417	– 17,2
1976	2 746	64	2 810	– 17,8
1977	3 485	74	3 559	+26,7
1978	2 687	115	2 802	– 21,3
1979	2 293	146	2 439	– 13,0
1980	3 250	125	3 375	+38,4
1981[c]	3 398	113	3 511	+4,0
1982[c]	2 813	72	2 885	– 17,8

[a] Article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*
[b] Article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*
[c] Dans 411 appels en 1981 et 70 en 1982, la Société canadienne des Postes était en cause.

Tableau 43

Appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels et dispositifs des décisions des comités d'appel selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1982

	Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels		Dispositifs des décisions						
			Appels accueillis		Appels non accueillis[b]		Total		Grand total[a]
Catégorie professionnelle	Total[a]	Accueillis	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Gestion	8	0	0	0	11	0	11	0	11
Scientifiques et spécialistes	109	11	10	5	137	21	147	26	173
Administration et service extérieur	630	90	107	55	779	324	886	379	1 265
Techniciens	213	24	33	1	221	16	254	17	271
Soutien administratif	400	58	25	84	125	401	150	485	635
Exploitation	284	42	54	7	369	28	423	35	458
Total	**1 644**	**225**	**229**	**152**	**1 642**	**790**	**1 871**	**942**	**2 813**

[a] Le total des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels est inférieur au grand total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une méthode de sélection.
[b] Parmi les appels non accueillis, on compte ceux qui ont été rejetés ou réglés de quelqu'autre façon par un comité d'appel, avec ou sans audience, soit que l'appelant ait retiré son appel ou que l'appel ait été jugé irrecevable.

Tableau 44

Appels et ministère

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels et dispositifs des décisions des comités d'appel, selon le ministère et le sexe, 1982

Ministère	Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels		Dispositifs des décisions						
			Appels accueillis		Appels non accueillis[b]		Total		Grand total[a]
	Total[a]	Accueillis	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Affaires des anciens combattants	25	4	1	7	14	12	15	19	34
Affaires extérieures	19	3	3	0	44	9	47	9	56
Affaires indiennes et du Nord canadien	29	6	6	2	21	5	27	7	34
Agence canadienne de développement international	6	1	0	2	8	0	8	2	10
Agriculture	62	11	11	3	70	7	81	10	91
Approvisionnements et Services	45	4	2	4	31	21	33	25	58
Archives publiques du Canada	2	0	0	0	1	1	1	1	2
Bibliothèque nationale du Canada	5	0	0	0	4	1	4	1	5
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	3	1	0	1	1	1	1	2	3
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Bureau du Conseil privé	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Bureau du Directeur général des élections	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	0	0	2	0	2	0	2
Commission canadienne des pensions	3	2	3	13	0	1	3	14	17
Commission canadienne des transports	4	0	0	0	3	2	3	2	5
Commission de la Fonction publique	15	0	0	0	7	9	7	9	16
Communications	7	1	1	0	4	2	5	2	7
Conseil du Trésor (Secrétariat)	3	1	2	0	2	1	4	1	5
Consommation et Corporations	13	1	1	0	13	2	14	2	16
Cour fédérale	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Défense nationale (civils)	221	33	37	19	214	78	251	97	348
Département des Assurances	1	1	1	1	1	0	2	1	3
Département d'État au Développement économique	1	1	0	1	0	0	0	1	1
Emploi et Immigration	353	47	47	56	456	391	503	447	950
Énergie, Mines et Ressources	32	1	1	0	28	7	29	7	36
Environnement	73	11	13	1	65	10	78	11	89
Expansion économique régionale	3	0	0	0	2	1	2	1	3
Finances	1	1	1	3	0	0	1	3	4
Gendarmerie royale du Canada[c]	14	3	0	3	2	10	2	13	15
Industrie et Commerce	11	4	5	0	6	2	11	2	13
Justice	5	1	0	1	5	1	5	2	7
Musées nationaux du Canada	5	2	1	1	3	0	4	1	5
Office national de l'énergie	3	0	0	0	3	0	3	0	3
Pêches et Océans	46	4	7	0	40	7	47	7	54
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	202	28	30	16	181	85	211	101	312
Santé nationale et Bien-être social	54	12	11	8	31	37	42	45	87
Secrétariat d'État du Canada	15	0	0	0	9	10	9	10	19
Service correctionnel du Canada	69	10	10	3	69	18	79	21	100
Société canadienne des Postes[d]	42	6	8	2	51	9	59	11	70
Solliciteur général	1	0	0	0	2	0	2	0	2
Statistique Canada	10	0	0	0	9	4	9	4	13
Transports	176	20	22	5	195	19	217	24	241
Travail	14	0	0	0	8	12	8	12	20
Travaux publics	45	4	4	0	34	15	38	15	53
Total	**1 644**	**225**	**229**	**152**	**1 642**	**790**	**1 871**	**942**	**2 813**

[a] Le total des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels est inférieur au grand total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une méthode de sélection.

[b] Parmi les appels non accueillis, on compte ceux qui ont été rejetés ou réglés de quelqu'autre façon par un comité d'appel, avec ou sans audience, soit que l'appelant ait retiré son appel ou que l'appel ait été jugé irrecevable.

[c] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

[d] Appels interjetés avant la mise sur pied de la Société canadienne des Postes

Tableau 45

Appels, provenance des nominations et méthode de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel et ayant fait l'objet d'appels et dispositifs des décisions des comités d'appel selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1982

Provenance des nominations et méthode de sélection	Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel	Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels		Dispositifs des décisions		
		Total[a]	Accueillis	Appels accueillis	Appels non accueillis[b]	Total[a]
Commission de la Fonction publique						
Concours restreints	384	38	6	8	46	54
Sans concours	179	6	1	4	8	12
Total	**563**	**44**	**7**	**12**	**54**	**66**
Ministères						
Concours restreints	13 457	1 292	163	232	1 712	1 944
Sans concours	6 293	308	55	137	666	803
Total	**19 750**	**1 600**	**218**	**369**	**2 378**	**2 747**
C.F.P. et ministères						
Concours restreints	13 841	1 330	169	240	1 758	1 998
Sans concours	6 472	314	56	141	674	815
Grand total	**20 313**	**1 644**	**225**	**381**	**2 432**	**2 813**

[a] Le total des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels est inférieur au total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une méthode de sélection.

[b] Parmi les appels non accueillis, on compte ceux qui ont été rejetés ou réglés de quelqu'autre façon par un comité d'appel, avec ou sans audience, soit que l'appelant ait retiré son appel ou que l'appel ait été jugé irrecevable.

46	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et sexe	99
47	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et groupe linguistique	99
48	Cessations d'emploi et motifs	100
49	Cessations d'emploi, categorie professionnelle et sexe	100
50	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et groupe linguistique	102

Tableau 46

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et sexe

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon la catégorie professionnelle, la raison de mise en disponibilité et le sexe, 1982

Catégorie professionnelle	Réorganisation			Privatisation			Décentralisation			Total		Grand total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Gestion	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Scientifiques et spécialistes	25	7	32	14	38	52	0	0	0	39	45	84
Administration et service extérieur	28	13	41	19	8	27	4	3	7	51	24	75
Techniciens	22	2	24	10	7	17	0	0	0	32	9	41
Soutien administratif	9	36	45	8	21	29	5	31	36	22	88	110
Exploitation	95	9	104	69	50	119	0	0	0	164	59	223
Total	**181**	**67**	**248**	**120**	**124**	**244**	**9**	**34**	**43**	**310**	**225**	**535**

Tableau 47

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon la catégorie professionnelle, la raison de mise en disponibilité et le groupe linguistique, 1982

Catégorie professionnelle	Réorganisation			Privatisation			Décentralisation			Total		Grand total
	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	
Gestion	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Scientifiques et spécialistes	26	6	32	45	7	52	0	0	0	71	13	84
Administration et service extérieur	27	14	41	24	3	27	7	0	7	58	17	75
Techniciens	19	5	24	17	0	17	0	0	0	36	5	41
Soutien administratif	29	16	45	27	2	29	35	1	36	91	19	110
Exploitation	87	17	104	119	0	119	0	0	0	206	17	223
Total	**189**	**59**	**248**	**232**	**12**	**244**	**42**	**1**	**43**	**463**	**72**	**535**

Tableau 48

Cessations d'emploi et motifs

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1981 et 1982

Motifs de cessations d'emploi (sauf les mises en disponibilité)	1981	1982
Renvoi		
inconduite	53	63
incompétence ou incapacité	59	72
activités politiques	0	0
abandon de poste	164	149
Renvoi en cours de stage	410	486
Révocation de la nomination	9	13
Retraite		
âge légal (65 ans et plus)	1 622	1 351
volontaire (55 à 64 ans)	3 897	2 893
raison de santé	659	652
Fin de période déterminée	3 711	5 062
Décès	544	588
Démission	14 859	8 387
Total[a]	**26 324**	**19 739**
Motifs des démissions		
emploi dans le secteur privé	3 982	1 789
emploi dans un autre organisme gouvernemental	209	180
retour aux études	773	528
raisons personnelles non précisées	7 902	4 519
autres	1 961	1 371

[a]Ces données incluent 337 cessations d'emploi en 1981 et 23 en 1982 dont le motif n'a pas été précisé.

Sources : Renvois pour incompétence ou incapacité et révocations de nomination : Commission de la Fonction publique; autres motifs : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 49

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le sexe, 1981 et 1982

		1981				1982			
			Femmes				Femmes		
Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	Hommes	N.	%	Total[a]	Hommes	N.	%	Total[a]
Gestion[b]	Renvoi	0	0	0,0	0	2	0	0,0	2
	Renvoi en cours de stage	1	0	0,0	1	0	0	0,0	0
	Révocation de la nomination	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	Retraite	37	3	7,5	40	92	0	0,0	92
	Fin de période déterminée	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0
	Décès	3	0	0,0	3	5	0	0,0	5
	Démission	40	3	7,0	43	43	3	6,5	46
	Total	**81**	**6**	**6,9**	**87**	**143**	**3**	**2,1**	**146**
Scientifiques et spécialistes	Renvoi	9	3	25,0	12	15	4	21,1	19
	Renvoi en cours de stage	10	7	41,2	17	29	8	21,6	37
	Révocation de la nomination	1	0	0,0	1	0	0	0,0	0
	Retraite	447	75	14,4	522	311	56	15,3	367
	Fin de période déterminée	86	124	59,0	210	90	166	64,8	256
	Décès	43	2	4,4	45	42	4	8,5	47
	Démission	763	729	48,9	1 492	472	508	51,8	981
	Total	**1 381**	**950**	**40,8**	**2 331**	**967**	**746**	**43,5**	**1 715**
Administration et service extérieur	Renvoi	24	8	25,0	32	23	10	30,3	33
	Renvoi en cours de stage	25	6	19,4	31	44	14	24,1	58
	Révocation de la nomination	0	0	0,0	0	1	7	87,5	8
	Retraite	1 380	263	16,0	1 644	934	202	17,8	1 136
	Fin de période déterminée	220	273	55,4	493	158	180	53,3	338
	Décès	95	17	15,2	112	111	19	14,6	130
	Démission	1 323	795	37,5	2 119	704	480	40,5	1 184
	Total	**3 087**	**1 377**	**30,8**	**4 466**	**1 981**	**903**	**31,3**	**2 884**

suite du tableau 49

Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	1981				1982			
		Hommes	Femmes		Total[a]	Hommes	Femmes		Total[a]
			N.	%			N.	%	
Techniciens	Renvoi	21	2	8,7	23	14	0	0,0	14
	Renvoi en cours de stage	80	12	13,0	92	142	18	11,3	160
	Révocation de la nomination	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1
	Retraite	668	45	6,3	713	568	25	4,2	593
	Fin de période déterminée	145	75	34,1	220	193	98	33,7	291
	Décès	67	1	1,5	68	62	2	3,1	64
	Démission	928	259	21,8	1 188	529	156	22,8	685
	Total	**1 928**	**397**	**17,1**	**2 326**	**1 509**	**300**	**16,6**	**1 809**
Soutien administratif	Renvoi	28	46	62,2	74	18	53	74,6	71
	Renvoi en cours de stage	46	110	70,5	156	47	86	64,7	133
	Révocation de la nomination	2	3	60,0	5	1	0	0,0	1
	Retraite	322	1 010	75,8	1 333	210	774	78,7	984
	Fin de période déterminée	323	1 459	81,8	1 783	455	2 161	82,6	2 616
	Décès	35	79	68,7	115	40	72	64,3	112
	Démission	800	5 285	86,8	6 087	423	3 004	87,6	3 430
	Total	**1 579**	**8 132**	**83,7**	**9 716**	**1 196**	**6 160**	**83,7**	**7 359**
Exploitation	Renvoi	123	20	14,0	143	126	19	13,1	145
	Renvoi en cours de stage	87	26	23,0	113	81	17	17,3	98
	Révocation de la nomination	2	0	0,0	2	3	0	0,0	3
	Retraite	1 786	137	7,1	1 923	1 592	128	7,4	1 720
	Fin de période déterminée	863	140	14,0	1 003	1 308	231	15,0	1 539
	Décès	189	12	6,0	201	218	12	5,2	230
	Démission	2 754	1 125	29,0	3 879	1 270	742	36,8	2 015
	Total	**5 862**	**1 479**	**20,1**	**7 341**	**4 603**	**1 148**	**20,0**	**5 754**
Toutes les catégories[c]	Renvoi	205	79	27,8	284	198	86	30,3	284
	Renvoi en cours de stage	249	161	39,3	410	343	143	29,4	486
	Révocation de la nomination	6	3	33,3	9	6	7	53,8	13
	Retraite	4 642	1 534	24,8	6 178	3 710	1 186	24,2	4 896
	Fin de période déterminée	1 638	2 072	55,8	3 711	2 207	2 855	56,4	5 062
	Décès	432	111	20,4	544	478	109	18,5	588
	Démission	6 638	8 217	55,3	14 859	3 464	4 916	58,6	8 387
	Grand total[d]	**13 951**	**12 365**	**47,0**	**26 324**	**10 428**	**9 303**	**47,1**	**19 739**

[a]Dans 8 cas en 1981 et 8 en 1982, les documents de cessation d'emploi ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]Les données de 1981 incluent le groupe EX seulement. Voir la note technique.
[c]Comprend 57 employés en 1981 et 72 en 1982 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.
[d]Dans 337 cessations d'emploi en 1981 et 23 en 1982, le motif n'a pas été précisé.

Sources : Renvois pour incompétence ou incapacité et révocations de nomination : Commission de la Fonction publique; autres motifs : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 50

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le groupe linguistique, 1981 et 1982

		1981					1982				
			Francophones		Anglophones et francophones			Francophones		Anglophones et francophones	
Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	Anglophones	N.	%		Total[a]	Anglophones	N.	%		Total[a]
Gestion[b]	Renvoi	0	0	0,0	0	0	0	1	100,0	1	2
	Renvoi en cours de stage	1	0	0,0	1	1	0	0	0,0	0	0
	Révocation de la nomination	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Retraite	29	1	3,3	30	40	71	9	11,3	80	92
	Fin de période déterminée	0	0	0,0	0	0	0	0	0,0	0	0
	Décès	1	2	66,7	3	3	3	2	40,0	5	5
	Démission	32	8	20,0	40	43	36	6	14,3	42	46
	Total	**63**	**11**	**14,9**	**74**	**87**	**111**	**18**	**14,0**	**129**	**146**
Scientifiques et spécialistes	Renvoi	10	1	9,1	11	12	14	5	26,3	19	19
	Renvoi en cours de stage	13	1	7,1	14	17	26	11	29,7	37	37
	Révocation de la nomination	0	0	0,0	0	1	0	0	0,0	0	0
	Retraite	426	62	12,7	488	522	308	46	13,0	354	367
	Fin de période déterminée	114	43	27,4	157	210	160	55	25,6	215	256
	Décès	33	8	19,5	41	45	42	2	4,5	44	47
	Démission	1 091	191	14,9	1 282	1 492	759	129	14,5	888	981
	Total	**1 707**	**311**	**15,4**	**2 018**	**2 331**	**1 317**	**248**	**15,8**	**1 565**	**1 715**
Administration et service extérieur	Renvoi	23	9	28,1	32	32	27	6	18,2	33	33
	Renvoi en cours de stage	19	10	34,5	29	31	37	20	35,1	57	58
	Révocation de la nomination	0	0	0,0	0	0	4	4	50,0	0	8
	Retraite	1 319	266	16,8	1 585	1 644	903	202	18,3	1 105	1 136
	Fin de période déterminée	343	113	24,8	456	493	223	93	29,4	316	338
	Décès	79	27	25,5	106	112	105	23	18,0	128	130
	Démission	1 576	400	20,2	1 976	2 119	888	237	21,1	1 125	1 184
	Total	**3 381**	**827**	**19,7**	**4 208**	**4 466**	**2 186**	**582**	**21,0**	**2 768**	**2 884**
Techniciens	Renvoi	16	6	27,3	22	23	9	4	30,8	13	14
	Renvoi en cours de stage	61	20	24,7	81	92	129	28	17,8	157	160
	Révocation de la nomination	1	0	0,0	1	1	0	1	100,0	0	1
	Retraite	611	88	12,6	699	713	493	94	16,0	587	593
	Fin de période déterminée	153	41	21,1	194	220	231	43	15,7	274	291
	Décès	58	7	10,8	65	68	52	12	18,8	64	64
	Démission	962	138	12,5	1 100	1 188	569	81	12,5	650	685
	Total	**1 873**	**303**	**13,9**	**2 176**	**2 326**	**1 485**	**262**	**15,0**	**1 747**	**1 809**
Soutien administratif	Renvoi	48	24	33,3	72	74	47	18	27,7	65	71
	Renvoi en cours de stage	101	46	31,3	147	156	101	25	19,8	126	133
	Révocation de la nomination	3	1	25,0	4	5	0	1	100,0	0	1
	Retraite	1 010	251	19,9	1 261	1 333	743	213	22,3	956	984
	Fin de période déterminée	1 067	578	35,1	1 645	1 783	1 638	815	33,2	2 453	2 616
	Décès	73	34	31,8	107	115	78	25	24,3	103	112
	Démission	4 421	1 196	21,3	5 617	6 087	2 526	720	22,2	3 246	3 430
	Total	**6 814**	**2 174**	**24,2**	**8 988**	**9 716**	**5 140**	**1 822**	**26,2**	**6 962**	**7 359**

suite du tableau 50

Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	1981					1982				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
			N.	%				N.	%		
Exploitation	Renvoi	101	26	20,5	127	143	99	36	26,7	135	145
	Renvoi en cours de stage	79	19	19,4	98	113	72	18	20,0	90	98
	Révocation de la nomination	2	0	0,0	2	2	2	1	33,3	0	3
	Retraite	1 448	405	21,9	1 853	1 923	1 257	350	21,8	1 607	1 720
	Fin de période déterminée	665	167	20,1	832	1 003	1 093	302	21,6	1 395	1 539
	Décès	143	51	26,3	194	201	170	54	24,1	224	230
	Démission	3 066	488	13,7	3 554	3 879	1 512	219	12,7	1 731	2 015
	Total	**5 565**	**1 166**	**17,3**	**6 731**	**7 341**	**4 211**	**978**	**18,8**	**5 189**	**5 754**
Toutes les catégories[c]	Renvoi	198	66	25,0	264	284	196	70	26,3	266	284
	Renvoi en cours de stage	274	96	25,9	370	410	365	102	21,8	467	486
	Révocation de la nomination	6	1	14,3	7	9	6	7	53,8	7	13
	Retraite	4 846	1 073	18,1	5 919	6 178	3 776	916	19,5	4 692	4 896
	Fin de période déterminée	2 343	943	28,7	3 286	3 711	3 349	1 313	28,2	4 662	5 062
	Décès	387	129	25,0	516	544	450	118	20,8	568	588
	Démission	11 161	2 425	17,8	13 586	14 859	6 310	1 398	18,1	7 708	8 387
	Grand total[d]	**19 420**	**4 797**	**19,8**	**24 217**	**26 324**	**14 475**	**3 923**	**21,3**	**18 398**	**19 739**

[a]Dans 2 107 cas en 1981 et 1 341 en 1982, le groupe linguistique n'a pas été précisé dans les documents de cessation d'emploi.
[b]Les données de 1981 incluent le groupe EX seulement. Voir la note technique.
[c]Comprend 57 employés en 1981 et 72 en 1982 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.
[d]Dans 337 cessations d'emploi en 1981 et 23 en 1982, le motif n'a pas été précisé.

Sources : Renvois pour incompétence ou incapacité et révocations de nomination : Commission de la Fonction publique; autre motifs : Ministère des Approvisionnements et Services

Formation

51	Formation professionnelle et lieu des cours	104
52	Formation professionnelle et langue d'enseignement	104
53	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	105
54	Formation linguistique (cours de base continus)	105
55	Formation linguistique (autres cours)	106
56	Formation linguistique et Examen de connaissance de langue	106

Tableau 51

Formation professionnelle et lieu des cours
Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le domaine et le lieu des cours, 1982

	Lieu des cours							
Domaine de cours	R.C.N.	Halifax	Montréal	Toronto	Winnipeg	Edmonton	Vancouver	Total
Orientation en gestion	682	0	4	0	0	0	0	686
Théorie et pratiques de gestion	1 780	82	158	120	95	113	65	2 413
Informatique	1 677	58	71	29	14	18	28	1 895
Gestion des finances	1 259	101	101	70	161	97	83	1 872
Gestion du matériel	246	22	18	0	12	13	33	344
Systèmes du gouvernement	18	0	0	0	0	0	0	18
Gestion du personnel	1 678	229	212	143	116	163	119	2 660
Approche systémique à la formation	24	0	0	0	0	0	0	24
Perfectionnement individuel	273	18	18	0	13	0	17	339
Total	**7 637**	**510**	**582**	**362**	**411**	**404**	**345**	**10 251**

Tableau 52

Formation professionnelle et langue d'enseignement
Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1982

	Langue d'enseignement			
Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	Total
Orientation en gestion	5	26	2	33
Théorie et pratiques de gestion	29	97	0	126
Informatique	10	78	0	88
Gestion des finances	12	71	0	83
Gestion du matériel	2	14	0	16
Systèmes du gouvernement	0	1	0	1
Gestion du personnel	32	103	0	135
Approche systémique à la formation	0	1	0	1
Perfectionnement individuel	4	11	0	15
Total	**94**	**402**	**2**	**498**

Tableau 53

Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1982

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifiques et spécialistes	Administration et service extérieur	Techniciens	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	Total
Orientation en gestion	273	43	246	4	3	0	117	686
Théorie et pratiques de gestion	5	256	1 141	128	326	8	549	2 413
Informatique	8	135	875	115	345	0	417	1 895
Gestion des finances	62	106	731	47	519	0	407	1 872
Gestion du matériel	0	10	107	8	145	4	70	344
Systèmes du gouvernement	0	2	13	0	1	0	2	18
Gestion du personnel	0	121	866	133	1 056	8	476	2 660
Approche systémique à la formation	0	0	23	0	0	0	1	24
Perfectionnement individuel	63	20	115	15	44	0	82	339
Total	**411**	**693**	**4 117**	**450**	**2 439**	**20**	**2 321**	**10 251**

[a]La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

Tableau 54

Formation linguistique (cours de base continus)

Répartition des étudiants aux cours de base continus, à temps plein, le jour, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et l'année d'inscription, 1982

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
Catégorie professionnelle	Inscrits en 1981[a]	Inscrits en 1982	Total	Inscrits en 1981[a]	Inscrits en 1982	Total	Inscrits en 1981[a]	Inscrits en 1982	Grand total
Gestion	12	22	34	0	0	0	12	22	34
Scientifiques et spécialistes	105	206	311	26	54	80	131	260	391
Administration et service extérieur	315	525	840	28	82	110	343	607	950
Techniciens	51	129	180	27	51	78	78	180	258
Soutien administratif	270	480	750	85	200	285	355	680	1 035
Exploitation	21	38	59	28	52	80	49	90	139
Autres[b]	109	131	240	32	19	51	141	150	291
Total	**883**	**1 531**	**2 414**	**226**	**458**	**684**	**1 109**	**1 989**	**3 098**

[a]Ne tient compte que des étudiants inscrits en 1981 qui ont poursuivi leur cours en 1982.
[b]Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (S.I.L.O.).

Tableau 55

Formation linguistique (autres cours)
Répartition des étudiants à tous les autres cours, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et l'année d'inscription, 1982

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
Catégorie professionnelle	Inscrits en 1981[a]	Inscrits en 1982	Total	Inscrits en 1981[a]	Inscrits en 1982	Total	Inscrits en 1981[a]	Inscrits en 1982	Grand total
Gestion	45	89	134	0	2	2	45	91	136
Scientifiques et spécialistes	391	911	1 302	33	205	238	424	1 116	1 540
Administration et service extérieur	507	1 472	1 979	37	303	340	544	1 775	2 319
Techniciens	156	382	538	33	164	197	189	546	735
Soutien administratif	448	1 494	1 942	175	746	921	623	2 240	2 863
Exploitation	27	113	140	19	68	87	46	181	227
Autres[b]	645	1 346	1 991	110	239	349	755	1 585	2 340
Total	**2 219**	**5 807**	**8 026**	**407**	**1 727**	**2 134**	**2 626**	**7 534**	**10 160**

[a]Ne tient compte que des étudiants inscrits en 1981 qui ont poursuivi leur cours en 1982.
[b]Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (S.I.L.O.).

Tableau 56

Formation linguistique et Examen de connaissance de langue
Répartition des étudiants aux cours de base continus, à temps plein, le jour, ayant terminé leur formation, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et le taux de réussite à l'Examen de connaissance de langue (E.C.L.), 1982

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
		Réussite à l'E.C.L.			Réussite à l'E.C.L.			Réussite à l'E.C.L.	
Catégorie professionnelle	Formation terminée	N.	%	Formation terminée	N.	%	Formation terminée	N.	%
Gestion	18	17	94,4	0	0	0,0	18	17	94,4
Scientifiques et spécialistes	151	149	98,7	53	53	100,0	204	202	99,0
Administration et service extérieur	444	433	97,5	58	58	100,0	502	491	97,8
Techniciens	70	67	95,7	35	35	100,0	105	102	97,1
Soutien administratif	370	360	97,3	170	170	100,0	540	530	98,1
Exploitation	24	24	100,0	44	44	100,0	68	68	100,0
Autres[a]	122	119	97,5	38	38	100,0	160	157	98,1
Total	**1 199**	**1 169**	**97,5**	**398**	**398**	**100,0**	**1 597**	**1 567**	**98,1**

[a]Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (S.I.L.O.).